



ICT-LINJAN TIIMIYTYMINEN

TREDUSSA

Yhteistyö ja yhteisöllisyys on avain johonkin
sellaiseen, mihin ei kukaan voi yksin päästä.

Väinö Leivo

Opinnäytetyö
Lokakuu 2015
Ylempi ammattikorkeakoulu
Tietojärjestelmäosaamisen koulutusohjelma



TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tietojärjestelmäosaamisen koulutusohjelma, ylempi AMK

LEIVO, VÄINÖ:

ICT-linjan tiimiytyminen Tredussa

Yhteistyö ja yhteisöllisyys on avain johonkin sellaiseen, mihin ei kukaan voi yksin päästä

Opinnäytetyö 70 sivua

Elokuu 2015

Tämä opinnäytetyö toteutettiin Tampereen seudun ammattiopisto Tredun sähköosastolla ICT-opettajien yhteistyön ja opetuksen kehittämishankkeena. Nykyisessä kiristyvässä taloudellisessa tilanteessa oppilaitosten on tärkeää pystyä hyödyntämään rajallisia resurssejaan mahdollisimman hyvin, ja tällä työllä pyrittiin tarjoamaan välineitä siihen. Toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa, niin kuin kaikessa muussakin opetustoimeen liittyvässä tehtävässä, on pystyttävä uudistumaan ja jatkuvasti kehittämään omaa työtään. Opinnäytetyössä kehitettiin opetusta yhteisöllisemmäksi ja opetuksen toimintaympäristöä muokattiin paremmin nykyaikaa vastaavaksi.

Opinnäytetyössä tutkittiin työyhteisön tiimiytymiseen liittyvää problematiikkaa kouluympäristössä. Samalla perusteltiin tiimiytymisen etuja opetuslalle sovellettuna. Työhön liittyi läheisesti se, kuinka ICT-osaston opettajien osaamisalueita pystyttäisiin hyödyntämään tehokkaammin ja lisäämään eri linjojen käyttämien välineiden ja laitteistojen yhteiskäyttöä. Opinnäytetyössä tutkittiin myös kiltakoulutusta. Tämän kehitystyön tarkoituksena on luoda puitteet tiimitoiminnalle ja sen myötä mahdollistaa kiltakoulumaiset kokeilut Tredun ICT-osastolla. Kaikkia edellä mainittuja näkökulmia tutkittaessa otettiin huomioon ammatilliseen koulutuksen uusien opetussuunnitelmien mukanaan tuomien osaamispisteiden käyttöönotto.

Opinnäytetyötä varten kerätyssä kirjallisuudessa on keskitytty toiminnallisuuteen ja käytännönläheisyyteen sekä tiimiytymisen teoriaan. Opinnäytetyötä kuvaa parhaiten toiminnallinen kehitystyö.

Tämän työn tuloksia hyödynnetään konkreettisesti, kun ICT-tiimiä ryhdytään kehittämään lukuvuoden 2015 aikana, samoin kun ensimmäisiä kokeiluja tehdään kiltaopetuksen parissa.

Asiasanat: tiimiytyminen, kiltakoulutus, osaamispisteet

ABSTRACT

Tampereen ammatikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Master's Degree Programme in Information Systems Competence

LEIVO VÄINÖ:

Team Building in ICT in Tredu

“Using teamwork and communality it is possible to achieve goals you can never reach alone”

Master's thesis 70 pages

August 2015

This study was carried out as a project to develop co-operation and teaching amongst the ICT teachers in the department of electrical engineering at Tampere Vocational College Tredu. In the current tightening economic situation it is important even for educational institutions to make the most of their limited resources and the aim of this study was to provide tools for this. Adopting new approaches and developing one's own work in secondary vocational education, as well as in any task within the educational sector, is essential. The project developed teaching to be more collaborative and the teaching environment was updated to better correspond to current trends.

The study looked at problems related to team building in a working community within education and presented arguments for the benefits of team building applied to the educational sector. One key question was how to make better use of the expertise areas of teachers in the ICT department and to increase the joint use of tools and equipment between different lines of study. The study also looked at guild schools. The aim of this developmental study was to create a setting for teamwork and thus to enable guild school type experiments in the ICT department of Tredu. Throughout the study, an important factor was the practical application of the ECVET point system brought about by the new vocational curricula.

The literature gathered for the study focuses on functionality, the grass-roots level and the theory of team building and the study can best be described as a functional development project.

The results of this study will be put to use when the development of the ICT team begins during the school year 2015 as well as when the first guild school experiments will be made.

Keywords: team building, guild schools, ECVET points

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ.....	2
ABSTRACT	3
1 JOHDANTO.....	6
1.1 Kehitystyön toimintaympäristö.....	6
1.2 Kehitystyön tavoite	7
1.3 Kehitystyön lähtökohdat ja sisältö	8
1.4 Tutkimuksesta	9
2 ICT-TUTKINNON RAKENNE JA OPETUKSEN JÄRJESTÄMINEN	11
2.1 ICT-koulutuksen toteutustavat ja järjestelyt	11
2.2 Tutkinnon rakenne ja opintojen eteneminen.....	11
2.3 Nuorten oppisopimus 2+1 -malli	12
2.4 Ammatilliset tutkinnon osat ICT:llä	12
2.5 Lukujärjestysten jaksotus.....	13
2.6 Opetuksen järjestäminen ICT-linjoilla lukuvuonna 2014-2015	14
2.7 Opetuksen puitteet ICT-linjoilla uusissa tiloissa Hepolamminkadulla.....	15
3 MUUTOKSET ICT-TUTKINNON JÄRJESTÄMISESSÄ.....	16
3.1 Tuntuuennitelmat ja lukujärjestykset tulevaisuudessa.....	16
3.2 Osaamispisteisiin siirtyminen	16
3.3 Opetussuunnitelmien uudistus opintopisteisiin siirryttäessä	18
4 SWOT-ANALYYSI ICT-TIIMILLE.....	19
4.1 Nykytilanne ICT-linjoilla Santalahdentiellä	20
4.2 Tulevaisuus ICT-linjoilla Hervannassa	22
5 ICT TIIMIYTYMISEN TAVOITTEET	24
5.1 Tiimiytymisestä yleisesti	24
5.1.1 Mitä hyötyjä tiimiytymisellä tavoitellaan?.....	25
5.1.2 Tiimin asema organisaatiossa	26
5.1.3 Tiimiytymisen oppilaitoksissa	29
5.1.4 Tiimiytymisen hyötyjä opettajille	30
5.1.5 Sisäinen yrittäjyys ja tiimiytymisen.....	31
5.1.6 Tiimin muodostamisesta ja kehittämisestä	32
5.1.7 Kuinka tiimityö saadaan onnistumaan?	32
5.2 Kiltakoulutuksesta	34
5.2.1 Vertais- ja tiimioppiminen	38
5.2.2 Vertaisoppiminen ja oppimiskäsitykset	39
5.2.3 Ongelmaperusteinen oppiminen	40
5.2.4 Opettajan rooli kiltakoulutuksessa	41

5.2.5	Opettajilta vaadittavia ominaisuuksia kiltakoulutukseen.....	42
5.2.6	Oppilaitokselta vaadittavia ominaisuuksia kiltakoulutukselle.....	43
5.2.7	Opiskelijoilta vaadittavia ominaisuuksia kiltakoulutuksessa.....	44
5.3	Osaamispisteisiin siirtyminen ICT:llä	44
6	KÄYTÄNNÖN TOTEUTUS.....	46
6.1	ICT:n opetuksen prosessointi.....	46
6.2	Tiimiytymisen käynnistämisestä.....	48
6.3	Tiimiytyminen käytännössä ICT:llä	49
6.3.1	ICT:n tiimipalaverit.....	52
6.3.2	Tiimin onnistumisen edellytyksiä	53
6.3.3	Opettajien tarvitsema tuki tiimiytymisessä	55
6.3.4	Tiimitoiminnan arviointi	57
6.4	Kiltakoulutuksen toteuttaminen ICT:llä	60
6.5	Ongelmaperusteisen oppimisen käytännön toteuttaminen ICT:llä	61
7	TULOKSET	63
8	YHTEENVETO	66
	LÄHTEET	68

1 JOHDANTO

Olen toiminut tietoliikenteen opettajana toisella asteella ammatillisissa oppilaitoksissa hieman yli 20 vuotta. Oman alani ammatillisen oppilaitoksen ammattiaineisiin ei uraa aloittaessani ollut olemassa mitään selkeitä ja valmiita opetusmateriaaleja, vaan suurin osa opetusmateriaaleista oli kehitettävä itse. Alussa opettamiseni keskittyikin siihen, minkä entuudestaan jo jollakin tapaa osasin. Ensimmäisillä tunneillani opettajana minulla olikin suurin huoli siitä, kuinka saan opettamani asian ja materiaalin riittämään oppituntien ajaksi. Alkuvuosien opetusmateriaalien kehittämisen ja opetussuunnitelmiin tutustumisen myötä aloin pohtia tarkemmin, mitä teknisiä ammattiasioita opiskelijoille todella pitäisi opettaa. Opettajan urani alussa olin varmasti tyypillinen tiedonkaataja mutta matkan varrella käsitykseni opettajuudesta on muuttunut paljon. Nykyisin koen opettajuuden ammatillisessa oppilaitoksessa toimintana, jonka ytimessä on vuorovaikutus ja yhdessä tekeminen sekä elinikäisen oppimisen taidot. Oleellista on nähdä opiskelijat yksilöinä ja pystyä tukemaan heidän omaa sisäistä ja ammatillista kasvuaan niin, että he samalla oppivat ja kasvavat yhteisölliseen tekemiseen. Samalla tunnen myös vastuuta opiskelijoiden jatko-opintojen ja/tai työelämään siirtymisen helpottamisesta.

Toimittuani samassa opetustehtävässä kauan, olen valitettavasti huomannut myös jollakin tapaa urautuneeni ja toistavani itseäni siinä, kuinka toimin opiskelijoiden kanssa. Nykyisin opettajan erilaiset muut työt, jotka eivät liity suoraanaisesti perustehtäväämme eli opettamiseen, ovat lisääntyneet vuosittain. Esimerkiksi kaikenlaiset toimistotyöt ja erilaisiin projekteihin osallistumiset sekä jatkuvat muutokset oppilaitosympäristössä vievät paljon energiaa ja samalla oman opettamisen ja opettajuuden kehittäminen on jäänyt vähemmälle. Kaikilla muillakin ammattilinjamme opettajilla tuntuu olevan samanlainen tunne opettajuudestaan. Lähimpien työkaverien kanssa keskustellessamme olemme todenneet kaipaavamme jonkinlaista piristysruisketta ja uutta otetta opettamiseen ja opiskelijoiden kanssa toimimiseen. Meille on noussut yhteinen tarve ja toive kehittää toimintatapojamme ja opetustamme.

1.1 Kehitystyön toimintaympäristö

Tampereen seudun ammattiopiston (myöhemmin TREDU) Santalahdentien toimipisteessä toiminut sähköosasto, johon myös kehitystyöhön liittyvä ICT-osasto kuuluu, muutti

Hervantaan Hepolamminkadun toimipisteeseen uusiin toimitiloihin tämän opinnäytetyön kirjoittamisen aikana. Koulutyö uusissa tiloissa Hervannassa aloitettiin tammi-kuussa 2015. Tosin muutto on siltä osin vielä kesken, että esimerkiksi kaappien asennusta luokkatiloihin tätä kirjoitettaessa (toukokuussa 2015) vielä odotetaan. Muutto yhteisiin tiloihin tarjoaa oivan mahdollisuuden kehittää totuttuja toimintatapoja ja luo hyvät puitteet opettajien yhteistyön kehittämiseksi. Uusiin luokkatiloihin muuton jälkeen ICT-linjojen (tietoliikenne ja tietotekniikka) työskentelytiloja on yhdistetty ja samalla ICT-linjoilla opettavien opettajien yhteistyötä ollaan lisäämässä. Tämä kehitystyöni liittyy juuri tiimiyhteistyön parantamiseen ICT-opettajien keskuudessa, osaamisalueiden parempaan hyödyntämiseen ja eri linjojen käyttämien välineiden ja laitteistojen parempaan yhteiskäyttöön sekä opetuksen suuntaamista yhteisöllisempään toimintatapaan.

1.2 Kehitystyön tavoite

Tarve kehitystyölle tuli muun muassa siitä, että Tredun sähköosastolla eri opettajat opettavat samoja ammattiaineita ja käyttävät paljon samoja opetusmateriaaleja ja -välineitä. Ongelmana opettamisessa koetaan olevan se, että ammattiaineiden opettajilla on kullakin erittäin laajat opetusalueet. Käytännössä kukaan opettajista ei ehdi paneutua kaikkiin opettamiinsa asioihin niiden vaatimalla tasolla, vaan kukin yrittää parhaansa, jotta pysyisi tekniikan ja opettajuuden kehityksessä mukana. ICT-tekniikan erittäin nopea kehitys asettaa tietysti tämän lisäksi vielä omat haasteensa. Samanaikaisesti useampi opettaja opettaa samoja ammattiaineita ja osittain vielä eri opetettujen kurssien oppimissisällötkin sivuavat toisiaan ja osuvat hieman toistensa päälle. Tällaisessa tilanteessa kaikilla opettajilla tuntuu olevan tarve keskittyä pienempään opetettavaan alueeseen, jolloin siihen myös pystyisi paneutumaan syvemmin. Kenelläkään opettajista ei myöskään ole tuntunut olevan yksityiskohtaista kuvaa siitä, mitä linjojen opiskelijoille on jo opetettu ja mitä vielä pitäisi opettaa. Lisäksi tunne siitä, että kaikkia opiskelijoita ja heidän tarpeitaan ei ole ehditty huomioimaan riittävästi yksilöinä, on ollut koko ajan läsnä.

Resurssien puute näkyy myös siinä, että opettajien tekemät vierailut työssäoppimispaikoilla, eli opiskelijoiden näyttöjen arvioinnit ja seuraaminen työpaikoilla on usein hankalaa tai jopa mahdotonta päällekkäisten opetustuntien vuoksi. Keskusteluissa ICT-opettajien keskuudessa on noussut esille myös opiskelijoiden yhteisöllisyyden kehittäminen ja suurempien opintokokonaisuuksien oppiminen loogisesti niin, että kokonais-

kuvan hahmottaminen opiskeltavasta asiasta ja siitä mihin kontekstiin se liittyy, säilyisi paremmin mielessä. Samoin ICT:n eri suuntautumislinjoilla on paljon samoja teknisiä opetusvälineitä, esimerkiksi erilaisia mittalaitteistoja, joista toiset ovat usein käyttämättömänä. Näistä kaikista syistä opettajien keskuudessa koetaan, että toimintaa halutaan tehostaa ja poistaa päällekkäisyyksiä, eli rajallisia resursseja halutaan käyttää laajalaisesti tehokkaammin. Ennen kaikkea on halu saada opiskelijoille miellyttävä, motivoiva ja turvallinen opiskeluympäristö, josta he saavat hyvät eväät tulevaisuuttaan varten.

Uusien valtakunnallisten opetussuunnitelmien käyttöönotto 1.8.2015 aiheuttaa opinto-
viikoista osaamispisteisiin siirtymisen. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että ammatti-
aineiden opetuksessa täytyy pilkkoa tehtävät työt ja opittavat opintokokonaisuudet pie-
niksi palasiksi ja määritellä kullekin tehtävälle osatyölle osaamispisteet. Eri opintoko-
konaisuuksissa olevat päällekkäisyydet ja niiden tiedostaminen loivat myös osaltaan
tarvetta kehittää opetusta uuteen suuntaan. Samanaikaisesti opetusorganisaatiossa luo-
daan painetta siirtyä opetuksessa osaamispisteiden myötä yhä yksilöllisempään opiskeli-
joiden ohjaamiseen ja heidän omakohtaisten opintopolkujensa löytämiseen.

Tässä kehitystyössä ehdotetaan edellä mainittujen ongelmien ratkaisuksi tiimiytymistä
ja sen tarjoamia mahdollisuuksia. Kehitystyön tavoitteena on luoda suunnitelma siitä,
kuinka ICT-linjojen tiimiytyminen toteutetaan käytännössä ja perustella tiimiytymisen
etuja opetusalan työyhteisöön sovellettuna. Kehitystutkimus kohdistuu yhden organisaa-
tion tietyllä ammattilinjalla yhteistyössä toimivien opettajien toimintaan. Näillä toimen-
piteillä toimintaan halutaan saada käytännön parannuksia ja uusia ratkaisuja. Tämän
kehitystyön tarkoituksena on luoda puitteet tiimitoiminnalle ja sen myötä mahdollistaa
kiltakoulumaiset kokeilut.

1.3 Kehitystyön lähtökohdat ja sisältö

Tässä työssä on toteutettu tieteellisen tutkimuksen soveltamisen periaatteita, joilla pyri-
tään luomaan entistä parempia käytänteitä opetuksen järjestämiseen ja opettajien väli-
seen yhteistyöhön sekä parempia palveluja opiskelijoille heidän opintojensa etenemi-
seen. Opinnäytetyössä ICT-linjojen tiimiytymisellä tarkoitetaan tietotekniikan ja tieto-

liikenteen linjoja. Tredun ICT:n alaisuudessa toimii myös elektroniikka-asentajien linja, mutta sitä ei käsitellä tässä opinnäytetyössä.

Opinnäytetyön aluksi taustoitetaan ICT-linjojen opetuksen järjestämisperiaatteita Tredun Hepolamminkadun toimipisteessä. Tämä sisältää ICT-tutkinnon rakenteen, ammatilliset tutkinnon osat, koulutuksen toteutustavat ja opintojen etenemisen sekä lukujärjestysten jakson ICT:llä. ICT-linjojen opetuksen nykytilannetta ja tulevaisuuden näkymiä pyritään avaamaan SWOT-analyysin avulla. SWOT-analyysit on tehty alkutilanteesta ja tulevaisuudesta, jolloin uusissa tiloissa on toimittu jo jonkin aikaa. Lisäksi työssä paneudutaan tiimiytymiseen ja kiltakoulutukseen yleisellä tasolla. Teoriataustaa on pyritty etsimään nimenomaan kouluympäristössä tapahtuvaan tiimiytymiseen liittyen. Näiden lisäksi työssä nostetaan esille niitä seikkoja ja keinoja, joita tiimiytymistä ja kiltakoulutusta aloitettaessa tulisi ottaa huomioon.

Opinnäytetyössä on määritelty niitä asioita, joita tiimiytymisellä halutaan saavuttaa. Lähtökohtaisesti ICT-tiimillä on organisaation johdon tuki toiminnan kehittämiseen, mutta käytännön tasolla valta- ja vastuukysymykset ovat vielä auki. Suurimpina ongelmia ovat lukujärjestystekniset asiat, sillä yksittäinen opettaja opettaa useita ryhmiä ja ryhmät opiskelevat myös muita ammatti- ja yleisaineita. Näin ollen ICT-tiimi ei pääse itsevaltiaan tavoin määrittelemään viikkotasolla, milloin opiskelijat ovat kunkin opettajan opetettavina ja vuositasolla (lukuvuosisuunnitelma) sitä, missä vaiheessa mitakin ammattiaineiden kokonaisuuksista opetetaan.

1.4 Tutkimuksesta

Tässä opinnäytetyössä paneudutaan tiimityöskentelyn teoriaan ja periaatteisiin ja tehdään suunnitelma tiimityön aloittamiselle. Samoin perehdytään kiltakoulun periaatteisiin ja luodaan perusta sille, että kiltakoulumaista opetusta voidaan lähteä toteuttamaan. Tämä tarkoittaa myös sitä, että toimialasta täytyy olla riittävän laajaa substanssiosaamista. Tämän kehitystyön käytännön puolen toteuttamiseen vaaditaan aikaa ja tarkoituksena on edetä pienin askelin ja toimintaa koko ajan reflektoiden, jotta myös tarvittavat muutosliikkeet tehdään riittävän ajoissa. Ajatuksena onkin, että kehittämistyö on jatkuva prosessi, jolla ei ole loppua.

Kehitystyön lähestymistapaa kuvaa parhaiten toimintatutkimus. Toimintatutkimuksessa pääpaino on tutkitun tiedon tuottaminen ja käytännön muutoksen aikaansaaminen. Työssä tutkitaan tiimityötä ja kiltakoulutusta ja pyritään tuottamaan siltä pohjalta uusia toimintamalleja ja käytänteitä. Käytännössä muutos kohdistuu ihmisten ja organisaation toiminnan muuttamiseen, kuten toimintatutkimuksessa pitääkin. Toimintatutkimuksessa keskeisintä on viedä muutokset käytäntöön ja reflektoida niitä. Näin on tarkoitus tehdä varsinaisessa kehitystyössä, mutta opinnäytetyöhön reflektio-osuutta ei ole sisällytetty. Samoin toimintatutkimukseen liitetty organisaatiossa toimivien ihmisten aktiivinen osallistuminen sisältyy laajemmin kehitystyöhön, mutta vähäisemmin opinnäytetyöhön. (Moilanen 2009, 38.)

2 ICT-TUTKINNON RAKENNE JA OPETUKSEN JÄRJESTÄMINEN

2.1 ICT-koulutuksen toteutustavat ja järjestelyt

Tredussa järjestetään tieto- ja tietoliikennealan koulutusta ammatillisena peruskoulutuksena Tampereen ja Kangasalan toimipisteissä. Opiskelija voi valita ammatillisen perustutkinnon lisäksi aikuislukion koko oppimäärän tai hän voi suorittaa lukio-opintoja ja näin myös suorittaa ylioppilastutkinnon.

Tampereen toimipisteessä Hepolamminkadulla Hervannassa opiskellaan ICT-tutkinnossa tietoliikenne- (TL) ja tietotekniikka-asentajalinjalla (TT). Käytännössä tietoliikennelinjan opiskelut kestävät kolme vuotta ja tietotekniikan opiskelut neljä vuotta. Tietotekniikan linjalla opiskellaan ammatillisten opintojen lisäksi lukio-opinnot ja suoritetaan ylioppilastutkinto. Tästä johtuen TT:llä opinnot kestävät vuoden pitempään kuin TL:llä.

2.2 Tutkinnon rakenne ja opintojen eteneminen

Tieto- ja tietoliikennetekniikan perustutkinto sisältää opintoja 120 opintoviikkoa (ov), josta opinto-ohjausta on vähintään 1,5 ov.¹ Tutkinto sisältää ammatillisia opintoja 90 ov, mukaan lukien työssäoppimista vähintään 20 ov ja yrittäjyyttä vähintään 5 ov. Lisäksi tehdään opinnäytetyö, jonka laajuus on 2 ov. Tutkinto sisältää myös ammattitaitoa täydentäviä opintoja 20 ov (valinnaisia 4 ov) sekä vapaasti valittavia opintoja 10 ov. Sähköosaston linjoilla ensimmäisen opintovuoden opintoihin ei sisälly työssäoppimista. Työssäoppimispaikan valinnassa painotetaan opiskelijan henkilökohtaista suuntautumista eri toimialoille. Toimialat on kirjattu Opetussuunnitelmassa kohdassa paikallisesti valittavat tutkinnon osat: toimialakohtainen osaamisen syventäminen.

Tällä hetkellä yksi opintoviikko sähköosastolla tarkoittaa 30 tuntia koulussa tapahtuvaa opetusta. Ammatilliset opinnot koostuvat kaikille pakollisista tutkinnon osista, valinnai-

¹ Opinnäytetyötä kirjoitettaessa (2014-2015) toisenasteen ammatillinen perustutkinto koostui opintoviikoista. 1.8.2015 lähtien toisenasteen ammatillisessa koulutuksessa käytetään osaamispisteitä.

sesta koulutusohjelmasta sekä valinnaisista tutkinnon osista. (Opetussuunnitelman tutkintokohtainen osa, tieto- ja tietoliikennetekniikan perustutkinto 2014.)

2.3 Nuorten oppisopimus 2+1 -malli

Ammatillisessa koulutuksessa on tehty opiskelijoita työelämään linkittäviä kokeiluja, joissa opiskellaan kaksi vuotta oppilaitoksessa ja opiskelujen viimeinen vuosi suoritetaan oppisopimuksella. Koulutusmallista käytetään nimitystä 2+1 –malli. Nuorten oppisopimus on tutkintoon johtavaa ammatillista peruskoulutusta siten, että siihen liittyy myös vähintään 4 kk pituinen oppisopimustyösuhde (L 630/1998). Oppisopimusopiskelu on työssä oppimista työpaikalla sekä tietopuolista koulutusta oppilaitoksessa. Työpaikalta nimetään opiskelijalle asiantunteva työpaikkakouluttaja, joka ohjaa, tukee ja arvioi opiskelijan työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Työpaikkakouluttaja toimii yhteyshenkilönä oppilaitokseen ja oppisopimuskeskukseen. Oppisopimus on kirjallinen määräaikainen työsopimus, jossa noudatetaan alan työehtosopimusta. (Tampereen seudun ammattiopisto Opetussuunnitelman nuorten koulutuksen yhteinen osa 2013.) Opiskelija saa valmistuttuaan tutkinto- ja näyttötodistuksen sekä todistuksen työssäoppimisesta. Lisäksi oppisopimus on opiskelijalle hyvä mahdollisuus näyttää osaamisensa työelämässä ja on näin mahdollinen väylä työllistyä valmistumisen jälkeen.

2.4 Ammatilliset tutkinnon osat ICT:llä

Tällä hetkellä ammatillisia opintoja suoritetaan ICT-linjalla yhteensä 90 ov. Ne koostuvat seuraavista tutkinnon osista:

- Elektroniikan ja ICT:n perustehtävät 30 ov
- Tietokone- ja tietoliikenneasennukset 20 ov
- Tietoliikennelaiteasennukset ja kaapelointi 20 ov tai
- Palvelinjärjestelmät ja projektityöt 20 ov
- Toimialakohtaisen osaamisen syventäminen 20 ov

Riippuen siitä, opiskellaanko ICT-tutkinnossa tietoliikenne- (TL) vai tietotekniikka-asentajalinjalla (TT), suoritetaan tietoliikennelaiteasennukset ja kaapelointi (TL-linjalla) tai palvelinjärjestelmät ja projektityöt (TT-linjalla) –opintokokonaisuus.

Opintokokonaisuuksien sisältöjen välillä on eroja linjojen välillä (TL ja TT). Esimerkiksi TT-linjalla kaapelointiasiat sisältyvät tietokone- ja tietoliikenneasennukset -opintokokonaisuuteen, kun taas TL-linjalla ne sisältyvät tietoliikennelaiteasennukset ja -kaapelointi -opintokokonaisuuteen. Joka tapauksessa molemmilla linjoilla on paljon samoja opetettavia aineita, joskin niiden painotuksissa ja opintoviikkomäärissä voi olla eroja. Kyseisiltä linjoilta valmistuu ICT-asentajia.

2.5 Lukujärjestysten jaksotus

Tredussa lukuvuoden opiskelu on jaettu neljään jaksoon. Syksyn kaksi jaksoa kestävät molemmat yhdeksän viikkoa ja kevään molemmat jaksot kymmenen viikkoa. Lukuvuosi kattaa siis yhteensä 38 viikkoa. Lähtökohtaisesti kullekin neljästä jaksosta laaditaan oma lukujärjestyksensä, mutta käytännössä lukujärjestykset ovat kuitenkin saattaneet vaihdella lähes viikoittain. Jaksojen sisällöt vaihtelevat paljonkin toisiinsa nähden ja esimerkiksi niin sanottuja yleisaineita on joissain jaksoissa selkeästi enemmän kuin toisissa, joissa opiskellaan enemmän ammattiaineita.

Lukujärjestysten laatiminen on ollut erittäin hankalaa ja siitä on seurannut hankaluuksia myös oman opetuksen suunnitteluun pitkällä tähtäimellä. Esimerkiksi syksyllä 2014 koulutyötä aloitettaessa opettajat saivat tietää aluksi vain kolmen ensimmäisen viikon lukujärjestykset. Tämän jälkeenkin lukujärjestykset ovat tulleet opiskelijoiden ja opettajien tietoon satunnaisesti, kuitenkin vähintään kolme viikkoa ennen niiden käyttöönottoa. Tästä on seurannut myös opiskelijoiden keskuudessa hämmennystä ja poissaoloja, kun lukujärjestyksessä tuntien sijainnit saattavat vaihdella jakson sisällä viikoittain.

Lukujärjestysten laatimisen ongelmana on yhteisten tilojen ja opettajien sekä opetettavien ryhmien yhteensovittaminen. Suurimpana haasteena lienee yhteisten tutkinnon osien opintojen, eli YTO-aineiden² sovittaminen lukujärjestyksiin niin, että tunteja olisi mahdollisimman tasaisesti läpi vuoden.

² Näillä tarkoitetaan entisiä ATTO-aineita: esimerkiksi kieliä, yhteiskunta- ja työelämätaitoja, yrittäjyyttä, matematiikkaa ja liikuntaa.

2.6 Opetuksen järjestäminen ICT-linjoilla lukuvuonna 2014-2015

Tredun Hepolamminkadun toimipisteessä sähköosastolla Hervannassa on seitsemän eri opintosuuntausta ja niitä opettaa ammattiaineissa noin 25 vakituista opettajaa. Tieto- ja tietoliikennetekniikan linjoilla (TT ja TL) on neljä vakituista opettajaa. Vanhoissa tiloissa Santalahdentiellä (Pyynikillä) TT- ja TL-pajat sijaitsivat oppilaitoksen samassa siivessä, mutta eri kerroksissa. Tästä seurasi, että kyseiset opettajat eivät välttämättä nähneet toisiaan, ellei tapaamista varta vasten järjestetty. Heidän lisäksi kyseisten linjojen opiskelijoita opettaa erinäinen määrä muita ammatti- ja YTO-aineiden opettajia.

Ammattiaineiden opetuksessa on pyritty linjakohtaisiin opettajiin. Esimerkiksi tietoliikennelinjalla toimii kaksi opettajaa ja he pyrkivät opettamaan ammattiaineista mahdollisimman suuren osan oman linjansa opiskelijoille. Käytännössä toinen opettajista opettaa pääasiallisesti sähkötekniikan ja elektroniikan perusteita ja toinen kyseisen ammattialueen (tietoliikenne) aihealueita. Vastaava tilanne on tietotekniikkalinjalla. Kuitenkin esimerkiksi tietoliikenne- ja tietotekniikkalinjan ammattiaineiden ydinasioihin kuuluu varsinaisella substanssialueella hyvin paljon samoja aihealueita (esim. yleiskaapelointi ja tietokoneverkot). Kukin opettaja joutuu siis tällä hetkellä opettamaan montaa eri oppiainetta ja päivittämään osaamistaan näissä kaikissa.

Toisaalta on myös niin, että esim. sähköasennustekniikan opettaa yksi opettaja kaikille sähköosaston kahdeksalle eri ykkösluokan opiskelijaryhmille. Tällöin kyseisen oppiaineen sijoittaminen lukuvuosisuunnitelmassa optimaalisimpaan paikkaan ei aina ole mahdollista.

Joissakin tilanteissa työn jakaminenkin on onnistunut ja tiettyjä opintokokonaisuuksia on saatettu jakaa useamman opettajan kesken. Lukuvuoden alkaessa kyseiset opettajat sopivat pääpiirteittäin, minkä alueen kukin opettaa opintokokonaisuudesta, mutta usein rajojen veto on hankalaa. Ongelmana tiettyä opintokokonaisuutta opetettaessa on se, ettei aina tiedetä, mitä toinen on jo opettanut. Tällä hetkellä opettajien jatkuva keskinäinen kanssakäyminen on pitkälti kiinni lähinnä persoonakohtaisista mieltymyksistä, jolloin tarpeellinen tieto ei aina välity kaikille asianomaisille. Samoin myös nopea reagointi yllättäviin muutoksiin (esim. opettajien sijaisuudet) on hankalaa.

Ennen seuraavan lukuvuoden alkua sähköosaston koulutuspäällikkö neuvottelee kunkin opettajan kanssa hänen vastuualueistaan. Tällöin määritellään, mitä opintokokonaisuuksia kukin opettaa ja mille ryhmille. Näiden tietojen ja käytettävien resurssien (tilat, opettajat, opetettavat ryhmät) pohjalta koulutuspäällikkö alkaa suunnitella lukuvuosisuunnitelmaa ja lukujärjestyksiä.

2.7 Opetuksen puitteet ICT-linjoilla uusissa tiloissa Hepolamminkadulla

Neljän ICT-linjan (TT ja TL) opettajan keskinäisen yhteistyön parantaminen on ollut ryhmän sisäisenä toiveena jo pitkään, mutta aikaa ja resursseja asiaan paneutumiseen ei oman työn ohella ole ollut. Ajankohtaiseksi ja uudella tavalla mahdolliseksi asia tuli viimeistään silloin, kun tuli tieto koko sähköosaston muuttamisesta uusiin toimitiloihin Hervantaan tammikuussa 2015.

Hervannan uusia toimitiloja alettiin suunnitella keväällä 2013. Tällöin tehtiin päätös yhdistää konkreettisesti TT- ja TL-linjojen tilat. Tämä tarkoittaa sitä, että ICT-linjojen neljä erillistä työpajaa sijaitsevat fyysisesti lähekkäin ja opettajien henkilökohtaiset työtilat on yhdistetty yhteiseksi akvaariomaiseksi tilaksi opetustilojen keskelle. Tämä mahdollistaa ainakin käytännön olosuhteiden näkökulmasta huomattavasti paremman yhteistyön opettajien välillä verrattuna entisiin tilajärjestelyihin. Pajoissa opetetaan elektroniikan ja sähkötekniikan perusopintoja, ohjelmistotekniikkaa, tietotekniikkaa ja tietoliikennetekniikkaa. Tällöin fyysisesti samoissa tiloissa toimii yhtä aikaa enimmillään neljästä kuuteen opettajaa ja neljä eri opetusryhmää. Käytännössä opettajia voi olla paikalla enemmän kuin opetettavia ryhmiä, koska ammattiaineiden ja YTO-aineiden opetusta pyritään mahdollisuuksien mukaan integroimaan ja opettajat voivat opettaa ryhmiä myös yhdessä.

3 MUUTOKSET ICT-TUTKINNON JÄRJESTÄMISESSÄ

3.1 Tuntisuunnitelmat ja lukujärjestykset tulevaisuudessa

Tulevaisuudessa opettajat toivovat pääsevänsä itse ICT-tiiminä suunnittelemaan omat lukuvuosisuunnitelmansa ja viikoittaiset lukujärjestykset sekä opettajille että opiskelijaryhmille. On kuitenkin vielä arvoitus, kuinka pitkälle tuo suunnittelu on käytännössä mahdollista tiiminä tehdä. Siihen vaikuttaa suuresti esimerkiksi YTO-aineiden sijoittuminen kokonaisuuteen. Lukujärjestyssuunnittelun itse tekemisen suurimpana hyötynä olisi se, että opettajille annettaisiin mahdollisuus määritellä, mitkä ryhmät ja ketkä opettajat olisivat yhtä aikaa yhteisissä luokkatiloissa. Tämä mahdollistaisi silloin myös paremmin eri opetusryhmien välisen yhteistyön ja erilaiset opiskelijoiden ryhminä tekemät projektityöt. Tiiminä ryhmäkohtaisia lukuvuosisuunnitelmia tehtäessä on mahdollista myös vaikuttaa paremmin opetettavien oppiaineiden järjestykseen sekä siihen, paljonko niitä sisältyisi kuhunkin opintojaksoon. Samoin työssäoppimisen ajankohdat eri ryhmien välillä olisivat ICT-tiimin päätettävissä. Tällöin reagointi myös työelämän tarpeisiin olisi tehokkaampaa ja joustavampaa.

3.2 Osaamispisteisiin siirtyminen

Ammatillisessa koulutuksessa siirrytään uusien opetussuunnitelmien myötä 1.8.2015 lähtien opintoviikoista osaamispisteisiin. Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta (787/2014) määrittelee tutkintojen mitoitusperusteet seuraavalla tavalla:

- Ammatillisena peruskoulutuksena suoritettavien ammatillisten perustutkintojen ja niiden osien mitoituksen peruste on osaamispiste.
- Ammatillisen perustutkinnon laajuus on 180 osaamispistettä.
- Opetus- ja kulttuuriministeriön asetuksella voidaan säätää tutkinnon laajuudeksi yli 180 osaamispistettä, jos ammattialaa koskeva sääntely sitä edellyttää.
- Ammatillisessa peruskoulutuksessa vuoden aikana keskimäärin saavutettu osaaminen vastaa 60:tä osaamispistettä.
- Ammatillinen peruskoulutus on järjestettävä siten, että opiskelija voi suorittaa tutkinnon sen laajuutta vastaavassa ajassa.

Valtioneuvoston asetuksen (799/2014) mukaisesti ammatillisen perustutkinnon tulee sisältää myös osaamisen hankkimista työssäoppimisen kautta vähintään 30 osaamispistettä.

Ammatillisesta peruskoulutuksesta säädetyn lain mukaan uudet säädökset ammatillisesta koulutuksesta astuvat voimaan 1.8.2015. Ne koskevat uusia ja jo aiemmin opintonsa aloittaneita opiskelijoita. Opettajakunnan näkökulmasta tämä tarkoittaa sitä, että uudistuksen myötä opettajien pitää ottaa haltuunsa uusi ajattelutapa tutkinnon osien hahmottamiseksi. Kyse ei ole pelkästä matemaattisen kertoimen käyttämisestä, joilla opintoviikot saadaan muutettua osaamispisteiksi. Opintojaan jatkavilla opintoviikot muutetaan osaamispisteiksi kertomalla opintoviikot kertoimella 1.5. Uudistuksen myötä opettajilta tarvitaan uskallusta opiskelijalla jo olevan, tai muualla hankitun osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen. (Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 787/2014; Tampereen seudun ammattiopiston henkilöstölehti Oma Polku, 4-5.)

Osaamisperustaisuuteen siirryttäessä opiskelijoiden mahdollisuus vaikuttaa omaan opiskeluunsa ja erilaisiin valintoihin paranee. Yksi tärkeimmistä seikoista on uudistuksen myötä opiskelijoille tarjoutuva mahdollisuus opintojen joustavaan etenemiseen. Uudistuksen myötä lahjakkaat ja motivoituneet opiskelijat pystyvät valmistumaan nopeammalla aikataululla entiseen verrattuna. Nykyistä hitaammassa tahdissakin valmistuminen onnistuu uudistuksen myötä. Erilaisina opiskeluvaihtoehtoina on myös mahdollisuus suorittaa tutkinnon osia osatutkintoina. Myös valtion luoma uudistuva rahoitusjärjestelmä kannustaa tähän.

Osaamisperusteista koulutusta toteutettaessa opetus tulee järjestää siten, että asetetut osaamistavoitteet voidaan saavuttaa mahdollisimman opiskelijälähtöisesti. Opetussuunnitelman laadintaa eivät tällöin saa ohjata opettajien tuntijaot tai se, millaisia opintojen sisällöt ovat aiemmin olleet. Mikäli kaikkien opettajien resurssit on sidottu ryhmäkohtaiseen luokkaopetukseen, on vaikeaa toteuttaa opiskelijoiden yksilöllisiä opintopolkuja. Tällöin myös opettajan rooli tulee muuttumaan. Uudistuksen myötä on tärkeää, että opiskelijoille kerrotaan opintojen vaatimuksista riittävän perinpohjaisesti, koska opiskelijoiden oikeuksien lisääntyessä kasvaa myös heidän vastuunsa omista opinnoistaan. Myös OPS:n (opetussuunnitelma) ja HOPS:n (henkilökohtainen opetussuunnitelma) rooli korostuu. Jokaiselle opiskelijalle laadittavan HOPS:n laatiminen ja sen päivittäminen korostuu tulevaisuudessa.

3.3 Opetussuunnitelmien uudistus opintopisteisiin siirryttäessä

Opetushallitus tulee jatkossakin määräämään tutkintojen perusteet. Koulutuksen järjestäjän tulee laatia opetussuunnitelman yhteinen osa, tutkintokohtaiset osat sekä opiskelijoiden henkilökohtaiset opetussuunnitelmat. Kaikki edellä mainitut mahdollistavat erilaiset osaamisen hankintatavat. Kaikessa uudistustyössä kulkee rinnalla voimakkaasti työelämälähtöisyys. Kaikki oppilaitostyöskentelyn ulkopuolella hankittu osaaminen hyväksytään osaksi tutkintoa osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen avulla. Tulevalla uudistuksella lisätään opintojen osaamisperusteisuutta ja pyritään edistämään tutkintorakenteen ja sitä koskevan päätöksenteon nopeutta sekä lisäämään kykyä reagoida nopeasti työelämässä ja yhteiskunnassa tapahtuviin muutoksiin. Työelämää pyritään myös saamaan kiinteämmin mukaan opetuksen kehittämiseen.

4 SWOT-ANALYYSI ICT-TIIMILLE

Kehitettäessä tiimiytymistä ja opettamista yhtenä välineenä voidaan käyttää SWOT-analyysia ICT-linjojen toiminnasta. Tavoitteena ja tarkoituksena analyysin rakentamisessa ja käytössä on, että erilaiset oppilaitokseen ja varsinaiseen opetustyöhön liittyvät sisäiset ja ulkoiset asiat voitaisiin ottaa kehitystyössä huomioon mahdollisimman laajalaisesti.

SWOT:n yhteydessä puhutaan kahdesta eri ulottuvuudesta, sisäisestä ja ulkoisesta. Vahvuudet ja heikkoudet ovat sisäisiä tekijöitä. Tredussa vahvuus voi olla esimerkiksi hyvät suhteet työelämään ja työssäoppimispaikkoihin. Heikkous puolestaan voi olla työssäoppiessa tapahtuvien oppimistehtävien suunnitteluun varattujen resurssien riittämättömyys. Mahdollisuudet ja uhat ovat puolestaan ulkoisia tekijöitä. Mahdollisuus voi olla esimerkiksi uusien työssäoppimispaikkojen löytyminen. Uhka taas voi olla työssäoppimispaikkojen riittämättömyys taantuman aikana.

Asioiden lokerointi esimerkiksi sisäisten vahvuuksien ja ulkoisten mahdollisuuksien välillä ei ole välttämättä helppoa ja selkeää. Esimerkiksi tätä SWOT-analyysia tehdessä sähköosasto oli vasta muuttamassa Hervantaan, jolloin tuleva muutto uusiin toimitiloihin aiheutti hieman pohdintaa. Kyseessä oli tulevaisuudessa tapahtuva asia, mutta kuitenkin organisaation sisäinen asia. Joten onko asia sisäinen vahvuus vai ulkoinen mahdollisuus? Kaiken tällaisen pohdinnan merkitys lieenee siinä, että asia on ylipäättään huomioitu, ei se, mihin lokeroon asia on lopulta sijoitettu.

Tämän työn SWOT-analyysit on laadittu sekä opetuksen lähtötilanteesta Pyynikillä että mahdollisesta tulevaisuudesta. SWOT-analyysi on tehty syksyllä 2014, jolloin sähköosaston muutto Santalahdentielle Pyynikiltä Hepolamminkadulle Hervantaan oli vasta tulossa. Vaikka nyt tätä kirjoitettaessa (keväällä 2015) muutto on jo tapahtunut, monet mahdollisuudet ja uhat eivät ole vielä konkretisoituneet, joten alla oleva SWOT-analyysi on hyvinkin paikkaansa pitävä.

4.1 Nykytilanne ICT-linjoilla Santalahdentiellä

Seuraavissa taulukoissa 1 ja 2 on hahmotettu tilannetta syksyllä 2014 SWOT-analyysin avulla ICT-linjoilla Santalahdentien toimipisteessä.

Sisäiset tekijät	
Vahvuudet	Heikkoudet
<ul style="list-style-type: none"> • Monipuoliset kontaktit työelämään • Pätevä ja kokenut opettajisto, jolla on pitkä työelämän kokemus alalta • Opiskelijoiden motivaatio pääosin hyvä • Vastuullinen ja aktiivinen lähijohto • Hyvä maine oppilaitoksena (Santalahdentie/Pyynikki/Sähköosasto) • Opiskelijoilla hyvät ja kattavat tukitoimet • Hyvä yhteishenki yleisesti opettajiston ja muun henkilöstön välillä 	<ul style="list-style-type: none"> • Yhdistymisestä johtuva yleinen sekavuus/epävarmuus • Ylimmässä johdossa on paljon vaihtuvuutta • Johto on ylityöllistetty • Tiedottaminen puutteellista oppilaitoksen sisällä • Yleisesti tieto hajallaan erilaisissa järjestelmissä • Järjestelmien toimimattomuus ja toiminnan epävakaas • Uusien järjestelmien tunteminen • Jatkuva kiire aiheuttaa sen, että oman työn kehittäminen on jäänyt taka-alalle • Hankintaresurssit vajavaiset huonon taloudellisen tilanteen tähden • Tehtävien töiden priorisointi ongelmallista • Tiimillä huonosti päätäntävaltaa • Lukujärjestykset tulevat myöhään • Ei pääse vaikuttamaan tarpeeksi siihen, mitä haluaisi opettaa ja kenelle • Muutosvastarinta • Käytetty teknologia oppilaitoksessa vanhenee • Toimivan KA:n puute • Koko ajan lisääntyvät ”sihteerin” työt • Ei pääse keskittymään varsinaiseen työhönsä eli opettamiseen • Toiminnan ja käytänteiden hajanaisuus ajatellen koko Tredua

Taulukko 1. SWOT-analyysi nykytilanteen sisäisistä tekijöistä ICT-linjoilla Santalahdentien toimipisteessä

Ulkoiset tekijät	
Mahdollisuudet	Uhat
<ul style="list-style-type: none"> • Etsitään uusia yhteistyökumppaneita työelämästä (TO, yritys vierailut, asiantuntijaluennot) • Parannetaan TO-paikkojen oppimisympäristöjä (valmiita tehtäväluetteloita, koulutetaan työpaikkaohjaajia, paneudutaan työpaikkojen työturvallisuusasioihin) • Otetaan uudenlaisia oppimisympäristöjä käyttöön • Otetaan työelämä paremmin mukaan opintojen toteutuksen ja sisältöjen suunnitteluun • Luodaan innovatiivisia oppimisympäristöjä • Yritysten tavaralahjoitukset • Uudet toimitilat Hervannassa • ICT-tiimiytyminen saadaan käynnistymään kunnolla riittävien resurssien avulla • Kiltakoulutuksesta saadut positiiviset kokemukset kannustavat opettajia kehittämään opetustaan ICT-tiimissä 	<ul style="list-style-type: none"> • Työssäoppimisen määrän lisääminen valtiovallan taholta • Kontaktit TO-paikkoihin menetetään • Mahdollisuus valita eri TO-paikkojen välillä kaventuu (kullekin opiskelijalle sopivin paikka?) • TO-paikkojen huono ilmapiiri esim. jatkuvien YT:den vuoksi • Opettajien motivaation/ mahdollisuuksien heikkeneminen opiskelijoiden ohjaukseen TO:n aikana • Työpaikoilla tapahtuvat muutokset eivät tule opettajien tietoon • Sähköosaston vetovoima tulevaisuudessa, kun muutetaan Hervantaan uusiin toimitiloihin • Opettajien vanheneminen • Uusien opettajien rekrytointi hankaloituu kavennettaessa opettajien etuisuuksia valtiovallan taholta ja Tredun vakinaistamispolitiikan kiristyessä • Eri opintokokonaisuuksien pilkkominen osaamispisteisiin epäonnistuu • Yksilöllisten opintopolkujen toteuttaminen epäonnistuu • Osaamispisteisiin siirtyminen rikkoo luokissa ryhmähenkeä ja kollektiivista opiskelua

Taulukko 2. SWOT-analyysi nykytilanteen ulkoisista tekijöistä ICT-linjoilla Santalahdentien toimipisteessä

4.2 Tulevaisuus ICT-linjoilla Hervannassa

SWOT-analyysi sisältää aina tulevaisuuden näkökulman ulkoisissa mahdollisuuksissa ja uhissa. Seuraaviin taulukoihin (taulukot 3 ja 4) on hahmotettu tulevaisuutta ICT-linjoilla SWOT-analyysin avulla.

Sisäiset tekijät	
Vahvuudet	Heikkoudet
<ul style="list-style-type: none"> • ICT-tiimin toiminta on syventynyt ja voidaan puhua oikeasta tiimistä • Kiltakoulutus on saatu toimimaan laajasti ICT-tiimissä ja opiskelijoiden motivaatio on sen johdosta hyvä • Osaamispisteisiin siirtyminen tukee opiskelijoiden kontakteja ja nopeaa siirtymistä työelämään • ICT-tiimillä monipuoliset kontaktit työelämään • Pätevä ja kokenut opettajisto, jolla on pitkä kokemus alalta • Modernit toimivat työskentelyympäristöt koulussa • Joustavat opetusympäristöt • YTO-aineiden opettajat mukana pajatunneilla • Oppilaiden yksilöllisten tarpeiden parempi huomioinen (esim. erkka- ja nopeasti edistyvät opiskelijat) • Valta ja vastuu ovat ICT-tiimissä tasapainossa • Opiskelijoilla on joustavat TO-aikataulut läpi vuoden 	<ul style="list-style-type: none"> • Opettajakunta urautunutta ja vanhaa • Yhteistyö muiden sähköosaton tiimien kanssa puutteellista • Yhä nopeammat muutokset yritysmaailmassa vaativat opetukselta ja opettajilta nopeampaa reagoitokykyä • Oppilaitoksen sijainti • Poikakoulun maine • Valta ja vastuuasiat epäsuhteessa • Työturvallisuuden hoitaminen tiimeissä • ”Luokattomuuden” tuoma juurettomuus • ICT-tiimin toiminnan kehittäminen jäi nimelliseksi • Epäonnistumiset kiltakoulussa ja tiimiytymisessä heikensivät opettajien välistä yhteistyötä ja motivaatiota kehittää opetusta • Heikko taloudellinen tilanne on vähentänyt entisestään toimintamahdollisuuksia ja opettajuuden vetovoimaa • Sekavat käytänteet aiheuttavat epätietoisuutta ja eripuraa henkilöstössä

Taulukko 3. SWOT-analyysi tulevaisuuden sisäisistä tekijöistä ICT-linjoilla Hepolaminkadun toimipisteessä

Ulkoiset tekijät	
Mahdollisuudet	Uhat
<ul style="list-style-type: none"> • Yritysten asiantuntijavierailut • ONT:t tekeminen yrityksiin • Näyttöjen laajempi tekeminen yrityksissä • Teknologian yhteiskäyttö yritysten kanssa • Opintojen suorittaminen joustavasti yrityksissä (Saksan Dual-malli) • Oppisopimuskoulutus joustavaksi • Opiskelijavaihtojen lisääminen ulkomaille ympärivuotiseksi • Yhteistyökumppaneiden lisääminen ulkomaille • Uusien tekniikoiden hyödyntäminen (verkko-opetus, some...) • Ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuuden kasvu parantuneen työllistymisen mahdollistuttua • Osaamispisteiden joustava suorittaminen myös työelämässä • Koko opetus ICT-tiimissä suoritetaan kiltakoulumaisesti 	<ul style="list-style-type: none"> • Opettajakunnan vanheneminen ja sitä kautta leipiintyminen työhönsä • Tulevaisuuden hahmottaminen ja opetuksen painopistealueiden muutostarpeiden haistaminen riittävän ajoissa • Reagointinopeuden puuttuminen työelämän muuttuneisiin tarpeisiin • Kiristynyt taloudellinen tilanne kunnissa • ICT:n vetovoima ja työtilanne • Henkilökunnan ja opiskelijoiden viihtyminen tekniikan poikakoulussa • Heikentynyt opiskelija-aines • Kansainväliset kontaktit ja opiskelijavaihto hakee vielä muotoaan • Tredun mahdollinen yksityistäminen aiheuttaa epävakautta ja epävarmuutta koko toiminnalle

Taulukko 4. SWOT-analyysi tulevaisuuden ulkoisista tekijöistä ICT-linjoilla Hepolaminkadun toimipisteessä

5 ICT TIIMIYTYMISEN TAVOITTEET

5.1 Tiimityymisestä yleisesti

Tiimeissä toimiminen on ollut ihmiselle luontainen tapa toimia. Kyläyhteisöt erilaisine talkoineen tai lapset leikkiessään erilaisia leikkejä ovat toteuttaneet tiimitoimintaa. Tiimeissä on paljon erilaisia rooleja, aivan kuten lapset leikkiessään ottavat itselleen hyvinkin erilaisia rooleja. Lasten leikeissä itseohjautuvuus on hyvinkin luontaista. Myös perheiden sisällä tehdään koko ajan tiimitoimintaa ja esimerkiksi koko perheen jouluvalmistelut kotona vaativat hyvin erilaisia osaamisalueita. (Huusko 2007, 9-10.)

Ihmisellä on luontainen tarve liittyä muihin ihmisiin ja tulla tunnustetuksi jäseneksi toimimassaan yhteisössä. Ihmisen on yleensä vaikea elää tasapainoista elämää kaikkien yhteisöjen ulkopuolella. Tämä voidaan siirtää myös työelämän pariin todeten, että hyvän työelämän elinehto on toimiva työyhteisö. Nykyään työt, joista suoriutuisi kokonaan yksin, ovat todella harvinaisia. Käytännössä tekemämme työ on osa jotain suurempaa kokonaisuutta ja tarvitsemme toisiamme pystyäksemme olemaan osana siinä. Useimmiten kuulumme yhteen tai useampaan ryhmään, joissa tehdään töitä enemmän tai vähemmän ryhmissä. Pystyäkseen toimimaan ryhmissä, täytyy olla kykyä ja halua. Ryhmän muutos, kehittyminen ja oppiminen tapahtuu aina yksilöiden kautta ja jokaisen yksilön panos vaikuttaa edellisiin. (Pitkonen 2009, 5.)

Huusko (2007) määrittelee kirjassaan tiimin seuraavasti: *”Tiimi on pieni ryhmä ihmisiä, joilla on toisiaan täydentäviä taitoja, jotka ovat sitoutuneet yhteiseen päämäärään, yhteisiin suoritustavoitteisiin ja yhteiseen toimintamalliin ja jotka pitävät itseään yhteisvastuussa suorituksistaan.”*. Tiimityön toteuttamiseen ei ole olemassa täysin oikeita tai väärä tapoja. Toisaalta tuskin koskaan tiimityöskentelyä pystytään aloittamaan nollasta ja tekemään kaikkia asioita heti kerralla oikein. Useimmiten työelämässä ihmiset tekevät keskenään yhteistyötä ja se toimii vain osittain. Jotta se saataisiin toimimaan paremmin, tarvitaan ideoita, ajatuksia ja neuvoja. Tiimityön käynnistäminen, organisoiminen ja ohjaaminen ovat usein käytännössä vaikeampia asioita toteuttaa, kuin mitä alun perin on ajateltu. Tiimi ei saa olla itsetarkoitus, eikä se ole suoraan vastaus ongelmiin, vaan se on yksi tapa organisoida työn tekemistä ja sen toteuttamiseen vaaditaan aitoa nöyryyttä. Huonosti toteutetusta tiimityymisestä voi olla paljon haittaakin: sillä saate-

taan hajottaa hyviksi koettuja työskentelytapoja ja vähentää työntekijöiden sitoutumista organisaation päämääriin ja tavoitteisiin. (Huusko 2007, 13; Spiik 1999, 8-9, 11.)

5.1.1 Mitä hyötyjä tiimitytymisellä tavoitellaan?

Synergian tuottaminen eli uuden tiedon synnyttäminen on tiimeissä helpompaa kuin perinteisissä organisaatioissa. Siirryttäessä tiimityöskentelyyn saavutetaan seuraavanlaisia hyötyjä (Spiik 1999, 80.):

- Toiminnasta tulee tehokkaampaa ja ihmiset panostavat osaamistaan työhönsä enemmän sekä vaikuttavat aktiivisemmin toistensa tekemiseen.
- Tehdyn työn laatu paranee kun vastuu työn laadusta on tekijöillä.
- Organisaation kyky reagoida ympäristön muutoksiin paranee, kun tiimeissä on helpompi tehdä joustavasti päätöksiä.
- Tiimimäisesti työskentelevissä organisaatioissa työntekijöiden työmoraali paranee, ne lisäävät tyytyväisyyttä työn tekemiseen, ne luovat positiivista yhteenkuuluvaisuudentunnetta ja vähentävät poissaoloja.

Tiimitytymisen myötä vaikutusmahdollisuus omaan työhön paranee, millä taas on vaikutusta yleisestikin työhyvinvointiin. Pyrkimyksenä olisikin positiivinen ja motivoitunut suhtautuminen omaan työhön ja työympäristöön. Kun ihminen voi henkisesti paremmin, vaikuttaa se myös positiivisesti hänen fyysiseen olemiseensa. (Rauramo 2008, 16; Spiik 1999, 80)

Työhyvinvoinnista käytävä julkinen keskustelu tai siihen liittyvä tutkimus keskittyvät useimmiten työpahoinvointiin. Lähtökohtaisena ajatuksena on usein se, mitkä asiat ovat pielessä, eikä se mitkä asiat ovat hyvin. Tähän on syynä nykyään työelämästä keskusteltaessa siihen liittyvät negatiiviset asiat, joita ovat (Rauramo 2008, 16.):

- töiden ulkoistaminen
- työpaikkojen siirtyminen halvemman työvoiman maihin
- vuokratyön lisääntyminen
- epävarmuuden kasvaminen työn jatkuvuudesta
- jatkuvat yhteistoimintaneuvottelut
- massiiviset irtisanomiset
- masennus ja stressi

- työuupumus ja -kyvyttömyys
- sairauspoissaolot.

Negatiivisiin asioihin keskittyvä lähestymistapa antaa helposti väärän kuvan työhyvinvoinnista, eikä siinä myöskään edistetä työhyvinvoinnin kehittämistä. Täytyisikin keskittyä työn positiivisiin vaikutuksiin ja tutkia niitä työyhteisöjä, missä työntekijät voivat hyvin. (Rauramo 2008, 16.)

Kirjassaan Rauramo käyttää termejä ”työelämän flow” ja ”työn imu”. Niillä tarkoitetaan suhteellisen pysyväluontoista myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa. Näin kokeva työntekijä on työssään tarmokas, omistautunut ja siihen uppoutunut. Tarmokas haluaa panostaa työhönsä, hän on sinnikäs ja panostaa työhönsä myös vastoinkäymisten aikana. Tällöin töihin on myös mukava mennä. Omistautuminen ilmenee siten, että koetaan työ merkitykselliseksi ja haasteelliseksi, siitä innostutaan, inspiroidutaan ja ollaan siitä ylpeitä. Työhönsä uppoutunut on siihen syvästi keskittynyt ja nauttii tekemisestään. ”Työn imussa” työskentelevä jaksaa kuormitettunakin, jos työ on mielekästä ja työntekijää arvostetaan ja tuetaan. Oleellista on olla myönteisesti omaan työhönsä suhtautuminen ja ammattiylpeys. Parasta olisi, jos pystyy suhtautumaan samoin koko työyhteisöön ja kaikkeen mikä liittyy työhön. (Rauramo 2008, 17.)

Mielenterveys työpaikoilla edellyttää oikeudenmukaista kohtelua. Kaikki työyhteisön jäsenet ovat vastuussa ilmapiiristä työpaikalla ja vaikuttavat omalla suhtautumisellaan siihen, tukeeko työpaikan ilmapiiri mielenterveyttä. Tämä tarkoittaa tiimeissä sosiaalista vastuuta toisista tiimin jäsenistä. Tämän vastuun ymmärtäminen ja ottaminen on tiimityöskentelyn kannalta oleellisia asioita. Sen myötä tiimin jäsenet ohjaavat omaa käyttäytymistään suhteessa muihin tiimin jäseniin. Jollei pysty tähän, ei ole sovelias tiimimäiseen työskentelyyn. Ihmiset ovat toisistaan riippuvaisia tiimeissä. Toimiva tiimi ei hyväksy itsekkäästi käyttäytyvää jäsentä, joka omalla asenteellaan pilaa tiimin yhteishenkeä ja sen seurauksena sen toimivuutta. (Spiik 1999, 96.)

5.1.2 Tiimin asema organisaatiossa

Nyky-yhteiskunnassa autoritaarisesti johdetuilla organisaatioilla on ongelmia. Ne ovat liian hitaita ja jäykkiä nopeasti muuttuvassa maailmassa. Niissä päätöksenteko viedään

helposti liian korkealle tasolle, mistä usein puuttuu todellinen kosketuspinta käsiteltävään asiaan. Päättäjiltä puuttuu usein käsitys siitä, mikä vaikutus tehdyillä päätöksillä on ihmisiin ja mihin kaikkiin asioihin ne vaikuttavat. Varsinkin koulutettujen ja itseinäistä ja luovaa työtä tekevien, kuten opettajien, työskentely autoritaarisesti johdetuissa organisaatioissa koetaan rajoittavaksi ja huonosti motivoivaksi. Tiimiorganisaatio puolestaan rakentuu itseohjautuvista tiimeistä, joiden toiminta on joustavaa ja itseään kehitävää. Tiimityöskentelyssä on mahdollista työskennellä kokonaisvaltaisesti, eli siinä työ tehdään tiimissä itsenäisesti alusta loppuun. Siinä tiimi suunnittelee, toteuttaa, valvoo ja kantaa vastuun omasta työstään. Varsinkin isoissa organisaatioissa tiimin pitää tuntea hyvin koko organisaation toimintatavat, pystyäkseen toimimaan siellä hyvin. Jos tiimi tuntee tarvetta toimintatapojen muutokselle koko organisaation sisällä, täytyy sillä olla tietoa siitä, kuinka siellä asioita viedään eteenpäin. Toisaalta mitä suurempi merkitys tiimin tekemällä työllä on organisaation kannalta, sitä suurempaan rooliin asettuvat tiimin ja sen yksilöiden sosiaaliset suhteet kaikkiin muihin organisaatiossa toimiviin yksilöihin ja tiimeihin. (Mönkkönen 2009, 138; Spiik 1999, 62, 78-80.)

Esimiehelle kuuluu työn ohjaus ja valvonta, kunnes hän on delegoinut ne eteenpäin. Jos ryhmän toimintamallit saadaan kehitettyä sellaiseksi, että ne edistävät työn tekemisen sisäistä toimivuutta ja ryhmän asemaa organisaatiossa toimijana, voidaan silloin puhua tiimimäisestä toiminnasta. Esimiehen tulee tiedostaa, että ensisijaisesti työntekijöiden täytyy sitoutua heille annettuun työtehtävään ja vasta toissijaisesti tiimin jäsenyyteen. Toisaalta tiimityöskentelyssä pitää muistaa, että tiimille määrätty tehtävä on tärkeämpi kuin sen jäsenten yksittäiset tarpeet. Itseohjautuvassa tiimissä tiimi ottaa täyden vastuun tiimin tehtävistä ja tuloksesta. Tällöin esimies siirtyy tiimin ulkopuolelle ja hänen tehtäväkseen tulee luoda tiimille sellaiset olosuhteet, että se pystyy toimimaan tehokkaasti. Tällöin osa tiimin tehtävistä tulee sille organisaation sisältä tai ulkoa, ilman esimiehen ohjausta. Esimiehen on toki hyvä olla tietoinen kaikista tiimin työtehtävistä. (Huusko 2007, 48-49; Spiik 101, 135.)

Organisaatio ja yksittäinen työntekijä hyötyvät siitä, että suunnittelua ja päätöksentekoa jaetaan tiimiytymisen myötä. Työntekijät pystyvät vastuulliseen toimintaan ja itsenäiseen työskentelyyn, kun he saavat riittävästi tilaa toimia, opastusta ja kannustusta sekä mahdollisuuden edetä kullekin sopivin askelin. Uuden toimintakulttuurin synnyttäminen saa aina aikaan myös ristiriitoja ja epävarmuutta, mutta on toisaalta mahdollisuus uu-

denlaiseen yhteistyöhön ja ongelmanratkaisuun (Nummenmaa 2006, 155; Spiik 1999, 52.)

Nykyisin on paljon erilaisia järjestelmiä, jotka toimivat työnantajan ja työntekijöiden välissä. Palkkausjärjestelmät, sähköpostit, kalenterit ja muut järjestelmät tekevät johtamisesta helposti kasvotonta, eivätkä esimies ja alainen välttämättä kohtaa riittävästi kasvotusten. Samoin järjestelmät saattavat määritellä, mitä asioita esimiehen ja alaisten välillä käydään läpi, esimerkkinä erilaiset kehityskeskustelut. Tiimityöskentely muuttaa perinteistä esimiestyötä. Jos halutaan oikea tiimi, niin silloin valtaa siirtyy esimieheltä tiimille. Silloin myös kaikenlainen palautteen antaminen, kannustus ja ideoiden työstäminen siirtyy tiimeille. Ihmisille, jotka ovat tottuneet perinteiseen esimiesmalliin, voi olla hankalaa tottua tiimijäsenyyteen. Nykyisin eri organisaatioissa saattaa olla käytössä useita johtamismalleja tai niiden sekoituksia ja sitä ei edes välttämättä tiedosteta. (Huusko 2007, 55-60.)

Tiimien myötä organisaatorakenteesta poistuu väliportaita. Usein ongelmana on se, että tiimeille annetaan esimiestehtäviä, mutta ei toimivaltaa. Tiimeillä kuitenkin pitää olla toimivaltaa ja joskus tiimit voivat korvata esimiehen. Yleensä tiimeissä on tiiminvetäjä tai -ohjaaja, jonka tehtävät saattavat olla osittain samantapaisia kuin perinteisellä esimiehellä. Tiimiohjaaja osallistuu muiden lailla varsinaiseen työhön, joka tiimille on määrätty. Tämän lisäksi tiimiohjaaja toimii yhteyshenkilönä tiimin ulkopuolelle. Tiiminohjaaja on tiimin ulkopuolisten tiedossa, ja hänen kauttaan ulkopuoliset ovat yhteydessä tiimiin, jos heillä on hoidettavia asioita sen kanssa. Tiimiohjaaja kutsuu myös tiimipalaverit koolle. (Spiik 1999, 135-136; Huusko 2007, 60-61.)

Tiimityöskentelyssä esimiehen, tiimiohjaajan ja tiimin jäsenten väliset rajapinnat muuttuvat koko ajan, varsinkin kun tiimityöhön siirrytään perinteisestä esimiesorganisaatiosta. Tiimiohjaajan ja esimiehen pitää neuvotella keskenään tehtävänjaoista. Usein vasta esiin nousevat erilaiset käytännön tilanteet pakottavat sopimaan tehtävä- ja vastuualueet tarkemmin. (Spiik 1999, 136.)

Tiimin tärkein tehtävä on sille organisaatiossa määritelty tehtävä. Toimiessaan tiimi luo sisälleen hyvää henkeä, joka tyydyttää monilla tavoin sen jäsenten inhimillisiä tarpeita. Jos tiimin sisäiset tarpeet ohittavat organisaation tarpeet, syntyy ongelma. Tällöin tiimi on unohtanut olemassaolonsa syyn. Tällainen tilanne voi syntyä tiimin alkaessa toimi-

maan liian itseohjautuvasti ja sen unohtaessa organisaation tavoitteet ja pelisäännöt. (Spiik 1999, 100.)

5.1.3 Tiimiytyminen oppilaitoksissa

Opettajien yhteistyön kehittäminen on koko oppilaitosten kehittämisen ytimessä. Oppivan organisaation, jollaiseksi oppilaitosympäristökin lasketaan, toimintaa ja ajattelun tasoa voidaan parantaa tiimioppimisen myötä. Tiimioppimisella on oleellinen asema oppivaan organisaatioon siirryttäessä. Sillä tarkoitetaan tiimin jäsenten taitojen ja osaamisen siirtämistä kollektiiviseen ajatteluun dialogin avulla. Vain yksilöiden oppimisen kautta tiimit voivat oppia ja tiimien oppimisen myötä organisaatio voi oppia. Yksilöiden kehittyminen on siis välttämätöntä. Yksilön kehittymiselle organisaatiolla on tärkeä rooli, koska se tapahtuu organisaation fyysisessä ympäristössä ja sen hetkisessä todellisuudessa. (Huusko 2007, 36.)

Koulutuspolitiikan tavoitteena on tulevaisuudessa pystyä kehittämään yhteiskuntaa ja työelämän muutoksia, ei pelkästään seurata niitä. Tavoitteena on innovatiivinen verkosto- ja tiimikoulu. Koulutuksen tulisi perustua elinikäiseen oppimiseen, erilaisiin verkostoihin ja asiantuntijaryhmiin, tiimeissä toimimiseen, yksilöllisiin opintopolkuihin sekä itseohjautuvuuteen. Tiimiytyminen on lisääntynyt oppilaitoksissa opettajien keskuudessa sekä erilaisissa opiskelijoiden muodostamissa tiimeissä. Opettaminen perustuu pitkälti yhteisöllisyyteen, johon kaikkien on hyvä oppia. Tiimeissä opettaminen ja opiskelu on joustavaa, kun opetuksen painopisteitä voidaan joustavasti muuttaa koulutuksen painopisteiden muuttuessa. Tällöin on kuitenkin huomioitava vastuut, valtuudet ja resurssit. (Helakorpi 2005, 135-136.)

Koska sisäistä toimintaa ohjaavat mallit rajoittavat ihmisten muutoskykyä, on tiimien ja organisaation oman toiminnan reflektointi ja yhteisten keskustelujen käyminen oletta- muksista ja asenteista väärinymmärrysten välttämiseksi tärkeää. Yhteinen visio parantaa koko organisaation sitoutumista yhteisen päämäärän saavuttamiseen. Yhteistyö ja yhteisöllisyys on avain johonkin sellaiseen, mihin ei kukaan voi yksin päästä. Tiimirefleksio on merkityksellistä myös, koska se kehittää tiimien ja koko oppilaitoksen oppimista. Reflektiota on ylläpidettävä koko tiimin olemassaolon ajan, jolloin arvioinnin ja työn kehittämiseen saadaan hyvä oppimisprosessi. Oppiminen tiimeissä on yksilöllinen tapah-

tuma, mutta sen tulos on aina riippuvainen tiimin toiminnasta ja tiimin sisällä tehdystä reflektoinnista. (Nummenmaa 2006, 52-53, 155; Purhonen 2004, 72-82.)

Opettajan pitäisi pystyä erilaisissa muutostilanteissa miettimään, mitä uutta hänen pitäisi oppia, jotta muutos koituisi sekä oppilaan, opettajan että koko koulun eduksi. Lisäksi oppivaan organisaatioon kuuluvalla opettajalla tulisi olla ammatilliset edellytykset sekä näkemys omasta ammatillisesta kasvusta. Opettajan tulisi siis olla oppiva opettaja ja reflektiivinen praktikko, jonka ote työhön on tutkiva ja tulevaisuuteen suuntautunut. Samanlaista otetta vaaditaan tietysti koulun johdolta. Koulujen toimintakulttuurista ja päivittäisistä rutiineista tulisi tehdä sellaisia, että ne antavat mahdollisuuden keskusteluille ja toiminnan reflektoinnille kaikilla tasoilla. Tiimeissä pitää olla toimiakseen hyvä ja hyväksyvä ilmapiiri sekä halua rehelliseen itsearviontiin. Tiimityöstä tuotettu palaute lisää myös kaikkien osallistujien itsetuntemusta. (Mäntylä 2002, 222.)

5.1.4 Tiimitymisen hyötyjä opettajille

Opettajien työ on ollut perinteisesti pitkälti yksin tekemistä. Tiimityöskentelyä aloitettaessa yhteinen suunnittelu ja tekeminen on vaativaa ja aikaa vievää, mutta lähtiessään kunnolla toimimaan se on vähemmän kuormittavaa kuin perinteinen puurtaminen. Tiimitymisestä hyötyvät ennen kaikkea tiimin jäsenet. Eniten työntekijöitä tiimitymisessä motivoi yhteistyön paraneminen, joka pienentää henkilökohtaista työkuormaa. Samoin opettajien yhdessä tekeminen koetaan hauskemaksi kuin yksin työskentely. Tiimityöskentelyä aloitettaessa itseohjautuvuutta ja tiimityöskentelyn erilaisten toimintatapojen oppimista on tuettava voimakkaasti. Mäntylän tutkimuksen mukaan opettajat hyötyivät tiimityöstä seuraavissa kohdissa (Mäntylä 2002, 20; Purhonen 2004, 72-82.):

- itsetuntemus ja ammatillinen osaaminen kasvavat
- oman työn hallinta paranee
- erilaisen osaamisen joustava yhdistäminen ja kohdentaminen paranee
- yhdessä tehty oppilaitoksen toiminnan kehittämistyö käynnistää myös jokaisen oman työn kehittämisen
- oman osaamisen arvostus kasvaa
- itsearviointitaidot kehittyvät
- taidot tutkia omaa tekemistään ja kehittää omaa työtään kasvavat jatkuvasti

- tiimin sisällä yhteistyössä jaettu hiljainen tieto ja kaikenlainen asiantuntijuus lisäävät kollegojen arvostamista
- työilmapiiri paranee
- työssäjaksaminen paranee.

Metataitojen avulla pystytään kehittämään yksilön omaa työtä samoin kuin myös oppilaitoksen toimintaa. Metataitoja ovat itsetuntemus, itsearviointi- ja itsesäätelytaidot sekä taito oman työn tutkimiseen. Tiimin ja yksilön reflektiotaitojen kehittyminen lisää yksilön ja tiimin uskomusta tiimin tehokkaaseen toimintaan. Tiimitoiminnan myötä yksilö kehittyy ja oppii sellaisia asioita, joihin hän ei yksilönä pystyisi. Jotta tiimityöllä saavutettaisiin edellä mainittuja tuloksia, täytyy tiimillä olla selkeät tavoitteet, joiden merkityksellisyyden ja mielekkyyden takana kaikkien täytyy olla. Jotta tiimien käyttäminen oppimiseen ja kehittämiseen onnistuisi, täytyy jokaista yksilöä tukea omien itsearviointitaitojen kehittämisessä suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. (Mäntylä 2002, 220-221.)

5.1.5 Sisäinen yrittäjyys ja tiimiytyminen

Toisen asteen opetukseen ja asiasisältöihin on otettu mukaan yrittäjyys. Yrittäjyyttä opetetaan uusien, elokuussa 2015 voimaan tulevien, opetussuunnitelmien mukaisesti omana erillisenä ja kaikille pakollisena kurssinaan ja lisäksi sitä voidaan sisällyttää ammattiaineisiin. Tredussa sähköosaston linjoilla näin on tehty. Yrittäjyyden opettamiseen liittyy oleellisena asiana sisäisen yrittäjyyden ymmärtäminen. Joillekin sisäinen yrittäjyys on enemmän myötäsyntyistä kuin toisille, mutta jokainen yksilö voi kuitenkin itsessään kehittää sisäistä yrittäjyyttään samoin kuin kaikki erilaiset organisaatiotkin.

Sisäisessä yrittäjyydessä yksilö toimii kuin yrittäjä, vaikka olisi toisen palveluksessa. Tällöin työntekijä on aktiivinen, aloitteellinen, ratkoo ongelmia ja etsii uusia toimintatapoja. Näin toimiessaan työntekijä ei odota, että joku muu ajattelee kaiken valmiiksi. Jotta sisäisen yrittäjyyden toimintatapa toimisi yrityksissä, täytyy arkityössä olla tilaa kokeiluille ja työntekijöiden ongelmanratkaisulle. Tällöin on otettava riski, että työntekijät ajattelevat omilla aivoillaan ja tekevät arkityössään osaamiseensa ja päättelykykynsä perustuvia ratkaisuja. Tähän liittyy myös se, että avataan työprosessit, jolloin nähdään kenen aivoilla työ etenee. Tähän vaaditaan omaa aktiivisuutta ja omatoimisuut-

ta kaikilta osallistujilta, jotta kukin löytäisi oman paikkansa organisaatiossa. Sisäisen yrittäjyyden periaatteita noudattamalla saadaan tiimiyyttäessäkin tiimin jäsenten keskinäinen roolitus selkiytymään. (Huusko 2007, 52.)

5.1.6 Tiimin muodostamisesta ja kehittymisestä

Tiimi muodostuu yleisesti ihmisistä, jotka tuntevat toisensa ja osaamisalueensa. Tiimien ohjenuorana tulokselliseen toimintaan voidaan pitää sitä, että tiimi ei saa olla liian iso, koska silloin muodostuu helposti alaryhmiä. Yleisesti voidaan ajatella toimivan tiimin henkilömääräksi enintään kymmenen henkilöä. Tiimissä ei myöskään saa olla vapaa-matkustajia ja sen toiminta pitää olla läpinäkyvää. Hyvin toimivassa tiimissä arvostetaan ja hyödynnetään ihmisten ja ammattitaitojen erilaisuutta. Sellaisen tiimin jäsenillä on toisiaan täydentäviä tietoja ja taitoja, joita voivat olla esimerkiksi tekninen ja toiminnallinen asiantuntemus, ongelmanratkaisu- ja päätöksentekotaidot sekä vuorovaikutustaidot. Tässä kohtaa vuorovaikutustaidot voidaan eritellä tiimin sisäisiin ja ulkoisiin. (Huusko 2007, 67-72; Spiik 1999, 94.)

Tiimin muodostaminen helpottuu, jos tiimille pystytään määrittelemään selkeä tehtävä ja yhteinen tavoite. Tiiminjäsenillä pitää olla toisiaan täydentäviä tietoja ja taitoja sekä heidän tulee olla sitoutuneita yhteiseen päämäärään. Tiimillä pitää olla yhteiset suoritus-tavoitteet ja toimintamallit ja sen jäsenet pitävät itseään yhteisvastuussa suorituksestaan. Tiimi määrittelee itselleen laatuvaatimukset, tuloksen ja ajankäytön. Mitä pidemmälle tiimityöskentely kehittyy, sitä paremmin tiimi alkaa valvomaan omaa toimintaansa ja pitää samalla huolta myös sen kaikkien jäsenten työn laadusta. Tulospalkkausjärjestelmät lisäävät tätä tarvetta. Jos jonkun tiimin jäsenen ammattitaito on puutteellista, järjestää tiimi jäsenelleen ulkopuolista opastusta tai koulutusta, jollei tiimin sisällä tähän pystytä. Jos tiimiläisen asenteessa on vikaa, täytyy hänelle antaa siitä palautetta. (Huusko 2007, 82-83; Spiik 1999, 98.)

5.1.7 Kuinka tiimityö saadaan onnistumaan?

Toimivien mittareiden laatiminen tiimityölle on haasteellinen tehtävä. Mittareiden pitää olla sellaisia, että ne kertovat työn tuloksellisuudesta, ohjaavat toimintaa sekä synnyttä-

vät halun kehittää tiimin toimintaa. Organisaatiot jotka tuottavat palveluita kuten oppilaitokset, toimivien mittareiden löytäminen on haasteellisempaa kuin organisaatioissa, joissa tuotetaan jotain konkreettista. (Spiik 2009, 66-67.)

Seuraavaksi on lueteltu asioita, joilla tiimitoiminta saadaan onnistumaan (Pitkonen 2009, 10-11; Spiik 1999, 12-28, 63.):

- Johtamistyylin täytyy olla kannustava.
- Tiimin johtajuus on määritelty ja se on kaikkien tiedossa. Johtaminen ei ole muodollisesti jonkun yksilön vastuulla, vaan kaikki tukevat sitä.
- Tiimin olemassaololle on selkeä tarkoitus ja se on kaikkien tiimin jäsenten tiedossa ja tiimiläiset hyväksyvät ne.
- Tiimiytymisen alussa määritellään selkeät tavoitteet ja päämäärät ja niihin palataan riittävän usein.
- Saavutetaan asetettuja tavoitteita, eli koetaan onnistumista työssä.
- Keskustelu on avointa ja rakentavaa vuorovaikuttamista, jota leimaa toisten arvostaminen ja reilu henki.
- Saadaan kaikki kehittämään tiimitoimintaa.
- Saadaan kaikki, tai ainakin suurin osa työntekijöistä, sitoutettua alusta lähtien jatkuvaan kehittämiseen, vaikka välillä olo olisi epävarma.
- Tiimi saa vastuun myötä riittävästi valtuuksia.
- Työntekijöille tulee aitoja kokemuksia omista vaikutusmahdollisuuksistaan omaan työhönsä liittyviin asioihin.
- Reflektoidaan omaa tekemistä.
- Pidetään palavereita säännöllisesti. Niissä ohjataan toimintaa, ennakoidaan tulevaa sekä opitaan omasta toiminnasta. Lisäksi tilannekohtaisissa palavereissa puututaan ongelmatilanteisiin.
- Työntekijät huomaavat oman ammattitaitonsa lisääntyvän.
- Koulutetaan työntekijöitä suunnitelmallisesti.
- Yhteisöllisyys ja yhteiset ongelmat pienentävät työn henkisiä kuormitustekijöitä.

Seuraavaksi on lueteltu asioita, joiden seurauksena tiimitoiminta voi epäonnistua (Pitkonen 2009, 10-11; Spiik 2009, 12-28.):

- Johtamistyyli on käskevä.
- Muutokset ovat kerralla liian suuria.
- Tiimi ei saa päättää riittävässä määrin omista toimintatavoistaan.

- Tiimin resurssit ovat puutteelliset.
- Opastus ja koulutus tiimityöhön on puutteellista.
- Tiimin jäsenten välillä on vuorovaikutusongelmia.
- Ongelmia ei käsitellä, vaan ne pyritään unohtamaan.
- Tiimi pakotetaan yhteistyöhön.

Paras tilanne on sellainen, jossa työyhteisössä syntyy sisäinen tarve hoitaa asioita yhdessä, eikä työntekijöitä määrätä tiimiytymiseen. Kun tiimiin saadaan synnytettyä vahvaa yhteishenkeä, sen jäsenten välinen keskustelu ja yhteistyö vaikuttavat positiivisesti asennemuutoksiin toisia jäseniä ja tiimin tehtävää kohtaan. Ihmisillä on luontainen tarve kuulua ryhmään ja saada sen arvostusta ja hyväksyntää osakseen. Tällöin hän haluaa myös tehdä yhteistyötä ja jakaa kokemuksiaan muiden kanssa. Itsetuntemuksen kehittymiseen tarvitsemme heijastuspintoja muista ihmisistä, joiden palautteiden kautta näemme itsemme paremmin. Yhteishenki ja epäitsekkyys tiimissä vahvistuvat sitä nopeammin, mitä epämuodollisempia ihmisten väliset suhteet ovat ja mitä avoimemmin vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön suhtaudutaan. (Spiik 1999, 93.)

5.2 Kiltakoulutuksesta

Tredun sähköosaston ICT-linjoilla on suunnitteilla ottaa käyttöön kilta-tyyppistä opiskelua. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että esimerkiksi tietoliikennelinjan kaikki eri vuosikurssien (1-3 luokkalaiset) opiskelijat opiskelisivat yhtä aikaa samoissa tiloissa. Tällöin ylempien luokkien opiskelijat olisivat alempiluokkalaisten ”kisälleinä”. Samalla opiskelijat myös tutustuvat paremmin muihinkin kuin vain oman ryhmänsä opiskelijoihin. Näin juurtuminen oppilaitokseen ja verkostoituminen alalle saa hyvän lähdön heti opiskelujen alussa.

Kiltakoulutusta voidaan ajatella eräänlaisena pedagogisena mallina. Siinä tärkeimpinä asioina ovat opiskelijakeskeisyys ja vertaisoppiminen. Kiltaopetuksen peruseräpäätteitä on, että tietoa jaetaan kaikille läpinäkyvästi ja kaikki tieto on yhteisöllistä. Tämä tarkoittaa tiivistetysti sitä, että kaikki tieto on kaikkien käytettävissä esimerkiksi sosiaalisen median kautta. Kiltakoulutus perustuu vertaisoppimiseen opiskelijoiden kesken ja kaikkia heitä kunnioitetaan tasavertaisina. Kunnioittava ja yrittäjämäinen asenne liittyykin olennaisesti kiltakoulutuksen opetukseen ja opiskeluun.

Kiltakoulutusta toteutetaan mestari-oppipoika –mallilla kognitiivisin oppimisperiaattein. Siinä halutaan tuottaa opiskelijoissa omaa ajattelua ja pohdintaa, jonka avulla ymmärrystä ja oppimista tapahtuu. Näin tavoitellaan tiedon prosessoinnin oppimista. Asetettujen tavoitteiden pitää olla riittävän väljiä ja oppimisessa pyritäänkin enemmän suurempiin kokonaisuuksiin. Opetus on oppijakeskeistä, mihin sisältyy projektioppimista sekä ongelma-perustaista ja tutkivaa oppimista. Näin toimittaessa pystytään luomaan mahdollisuus vahvan ammattitaidon ja ammatti-identiteetin syntymiselle. Toimivat tutorjärjestelyt eri opiskelijaryhmien kesken ja verkon kautta tapahtuva ohjaaminen vapauttavat myös opettajan resursseja. Tällöin pystytään esimerkiksi paremmin ohjaamaan erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita ja suunnittelemaan yksilöllisiä opintopolkuja kaikille opiskelijoille. Kiltaoppimisen mallin sisäistämisestä on opiskelijoille hyötyä työelämään siirryttäessä, sillä kaikissa työpaikoissa on olemassa jonkinlaisia käytänteitä mestari-oppipoika –mallista.

Kiltaopetuksessa hyödynnetään vertaisoppimista. Vertaisoppimisen tukena pyritään käyttämään sosiaalista mediaa. Tällainen oppimisympäristö sisältää Wikejä, blogeja, video- ja äänitiedostojen käyttöä sekä QR-koodien hyödyntämistä. Teknisen kehityksen seuraaminen ja uusimpien sovellusten hyödyntäminen opetuksessa palvelee hyvin vertaisoppimista. Edellä mainittujen sovellusten käyttöä pystytään hyödyntämään myös osaamisen arvioinnissa. (Kiltakouluttajien kotisivut 2015.)

Kiltaoppimisen nettisivuilla on koottuna asioita, joita kiltakoulutuksen täytyy pitää sisällään. Lähtökohtana täytyy olla halu järjestää kiltakoulumaista opetusta. Jotta kiltakoulutuksen toteuttaminen olisi mahdollista, pitää seuraavien asioiden olla vähintään perustasolla (Kiltakouluttajien kotisivut 2015.):

- Oman alan opetussuunnitelman tunteminen ja ymmärtäminen.
- Tuki oppilaitoksen johdolta, omalta esimieheltä ja omalta tiimiltä.
- Yleisesti on oltava oppilaslähtöinen asenne opetukseen.
- Oltava vahva substanssin osaaminen ja halu kehittyä siinä.
- On hallittava sosiaalisen median työkalujen peruskäyttö.

Edellä mainitut asiat liittyvät kiltakoulutuksen toimintaa aloitettaessa taustojen kuntoon laittamiseen. Varsinaisessa kiltakoulutusmaisessa opetuksessa käytetään seuraavia pedagogisia työtapoja (Kiltakouluttajien kotisivut 2015.):

- vertaisoppiminen

- verkostoituminen
- ongelmaperusteinen oppiminen
- ryhmähengen luominen opiskelijoille
- opiskelijoiden ylläpitämät blogit
- sähköiset muistiinpanovälineet
- kirjattomuus, eli hyödynnetään erilaisia Wikejä
- hyödynnetään toisten kiltojen osaamista ja käytänteitä
- opetuksen avoimuus ja näkyvyys
- arvioinnin läpinäkyvyys
- etäohjausta myös sähköisen median kautta (Facebook, ja Whatsapp).

Kaikkien edellä mainittujen asioiden ei tarvitse olla kunnossa, kun kiltakoulutus aloitetaan. Listalta kannattaakin valita omia vahvuuksia ja aloittaa kiltakoulutusta niiden avulla. Kokemuksen myötä näkee selkeämmin, mitä osa-alueita kannattaa muokata ja mitä uusia asioita kannattaa ottaa mukaan kiltakoulutukseen.

Lähtökohtaisesti kannattaa panostaa ainakin seuraaviin kohtiin (Kiltaoppimisen nettisivuilla 2015.):

- avoimen oppimisympäristön luomiseen
- kaikkien opiskelijoiden tekemään sähköiseen oppimispäiväkirjaan, joka toimii samalla myös heidän osaamisensa portfoliona
- vertaisoppimiseen ja ammattitutorien käyttämiseen
- positiivisen ilmapiirin luomiseen sekä ryhmien sisäisen ja ryhmien välisen toimivuuden kehittämiseen.

Tärkeimpänä asiana lähdettäessä muuttamaan opetusta kohti kiltamaista opetusta on pidettävä opettajien ja opettajatiimin tahtoa ja sitoutumista siihen. Toimintakulttuurin muuttaminen vaatii paljon työtä, epävarmuuden kestämistä ja motivoituneet tekijät. Vanhoista käytänteistä ja tottumuksista voi olla hankala luopua. Uudenlainen opiskelutapa saattaa aiheuttaa hämmennystä myös opiskelijoissa ja heidän vanhemmissaan. Heitä onkin hyvä informoida asiasta tiedotteilla ja kertoa kiltamaisesta toimintatavasta kodin ja koulun yhteisissä tilaisuuksissa. (Kiltaoppimisen nettisivuilla 2015.)

Opettajien täytyy ymmärtää oman alansa opetussuunnitelman (OPS) sisällöt tarkoin, koska opiskelijoiden on opittava OPS:n sisältämät opintokokonaisuudet perinteisen

luokkaopetuksen sijaan erilaisia projekteja ja asiakastöitä tekemällä. Ammattitaitovaatimukset täytyy purkaa työtehtävien tasolle. Tätä samaa asiaa vaaditaan myös osaamispisteisiin siirryttäessä. Opettajilla on suuri vastuu siitä, että opiskelijoiden henkilökohdalliset opetussuunnitelmat (HOPS) toteutuvat ammattitutorien ohjauksessa. Jotta arviointi voi olla läpinäkyvää, täytyy arviointikriteerien olla kaikkien hyvin tuntemat.

Kiltamaisen opetuksen toteuttaminen ei ole mahdollista ilman oppilaitoksen johdon tukea. Tukea tarvitaan ennen kaikkea opetusjärjestelyiden kuten lukujärjestysten laatimiseen ja oppimisympäristöjen rakentamiseen.

Kiltamaisessa opetuksessa pyritään opiskelijälähtöisellä opetuksella varmistamaan opiskelijoiden aktiivisuus ja motivaatio. Tärkeätä on opettajan roolin vaihtuminen valmentajaksi ja valmentajan roolissa pysyminen, vaikka kiusaus opettaa välillä kasvaisikin suureksi. Opetuksen siirtämisessä ongelmaperusteiseen oppimiseen käytetään projekti- ja asiakastöitä. Pyritään unohtamaan myös perinteinen luokassa opiskelu, eli oppimisympäristöinä voivat toimia kaikki mahdolliset paikat. Parhaana vaihtoehtona pyritään tietysti työskentelemään todellisissa oman alan työympäristöissä.

Kiltaopettajalta vaaditaan vahvaa substanssiosaamista ja hyviä työelämäyhteyksiä. Samoin hänen taitonsa luoda ryhmähenkeä ja ohjata ryhmiä ovat tärkeitä ominaisuuksia kiltaopettajalle. Ryhmähengen luomiseen täytyykin kiinnittää suurta huomiota uusien ryhmien muodostettaessa. Kiltaopettajalla pitää olla myös rohkeutta tarvittaessa näyttää omaa tietämättömyytensä ja halunsa oppia uutta.

Erilaisia sosiaalisen median sovelluksia internetissä sekä mobiililaitteita ja muita kannettavia laitteita suositellaan käytettäväksi kiltaopetuksen oppimisprosesseissa. Kaikkien opetusmateriaalien täytyy olla avoimesti kaikkien opiskelijoiden saatavilla (esim. Wiki tai Moodle). Erillisiä monisteiden ja kirjojen käyttöä ei suositella. Opiskelijat pitävät yllä omista opintosuorituksistaan blogia, jonne he dokumentoivat kaiken oppimansa tekstiä, kuvia ja videoita hyväksi käyttäen. Eri ryhmille perustetaan omat suljetut Facebook-ryhmät. Sitä käytetään ryhmänohjaukseen ja tällöin siellä käyttäytymiseen pitää luoda selkeät ja toisia kunnioittavat toimintasäännöt. Kaikille näkyvässä osiossa Facebookissa kannattaa tiedottaa ryhmän toiminnasta ja saavutuksista. Samalla se toimii hyvänä markkinointikanavana omasta alasta mahdollisille uusille opiskelijoille ja erilaisille yhteistyökumppaneille esimerkiksi työssäoppimispaikoille. Täytyy olla kuitenkin

erittäin huolellinen, ettei työssäoppimispaikkojen kannalta arveluttavaa tietoa tai varsinaisia salaisuuksia päädy nettiin. Lähtökohtaisesti opettajan julkisesti netissä antama palaute on aina positiivista ja rakentavaa. Mahdollinen negatiivinen palaute ja vaativammat keskustelut tehdään aina kasvokkain. (Kiltaoppimisen nettisivuilla 2015.)

5.2.1 Vertais- ja tiimioppiminen

Tämän päivän työelämässä toimitaan paljolti vertais- ja tiimioppimisen periaatteilla. Saman toimintamallin oppiminen jo koulussa valmistaa opiskelijoita hyvin työelämän vaatimuksiin. Kiltakoulussa käytetäänkin paljon vertais- ja tiimioppimista, mikä on tehokkaampaa kuin yksilöopiskelu. Tiimeissä opiskelu, oleminen tutoreiden ohjattavana ja toimiminen itse tutorina parantaa opiskelijoiden sosiaalisia kykyjä, auttaa heitä verkostoitumaan ja opettaa heitä hiljaisen tiedon siirtämisessä. Tällöin myös valmiudet elinikäisten oppimistaitojen sisäistämiseen kasvavat. Kaikki edellä mainitut asiat ovat nyky-yhteiskunnassa tärkeitä työelämäntaitoja.

Kiltakoulutuksessa tutorit ovat saman alan opiskelijoita, jotka ovat edenneet opiskeluisaans pidemmälle ja tukevat toisia opiskelijoita heidän opinnoissaan. He voivat olla ylempiluokkalaisia tai samalla luokalla opiskelevia. Lähtökohtaisesti tutoreilla on enemmän tietotaitoa opiskeltavasta asiasta ja he pyrkivät siirtämään osaamistaan ja tietämystään opastettaville. Tutorien omakin ammattiosaaminen paranee heidän toimissaan opastajina, sillä osaamisen syvin taso lienee sitä, että pystyy opettamaan muita. Tällaista oppimismuotoa kutsutaan vertaisoppimiseksi.

Tiimioppimisessa kaikki ovat tasavertaisia, he auttavat toisiaan, jakavat ja tuottavat uutta tietoa. Tällainen toimintatapa mahdollistaa myös vähemmän itseohjautuvien opiskelijoiden saamisen aktiivisemmin mukaan oppimiseen ja tekemiseen. Vastuu ja valta tehtävistä suoriutumisesta on tiimin harteilla opettajan keskittyessä tiiviiseen ohjaamiseen ja tiimityötaitojen vahvistamiseen. Erilaiset ristiriitatilanteet ja mahdolliset konfliktit ja niistä selviytyminen kuuluvat tiimityön haastavampiin puoliin ja ovat samalla myös olennainen osa tiimioppimista.

Vertaisoppimisessa työskennellään erikokoisissa ryhmissä. Siinä pyritään luomaan sellaiset oppimisympäristöt, että ne vastaisivat mahdollisimman paljon oikeita tilanteita työelämässä. Omalla koulutusallallaan on hyvä miettiä minkälaisia työskentelytapoja

sillä on kymmenen tai kahdenkymmenen vuoden kuluttua ja kuinka vertais- ja tiimioppiminen voisi tukea opiskelijoita tulevaisuuden työelämäntaidoissa. Koska usein eri opiskelijat ovat eri vaiheessa vertais- ja tiimioppimisessa, on opettajalla suuri rooli opiskelijoiden sitouttamisessa ja aktivoinnissa työskentelytapaan. Opettajan ohjauksessa määritellään kokeneimmista opiskelijoista tiimeille vetäjä, joka toimii työnjohtajana ja ammatillisena ohjaajana omassa tiimissään. Tiimin muut opiskelijat ovat työntekijöiden rooleissa, niin että he yhdessä tasavertaisina suorittavat annettua tehtävää. Opettajan rooli on lähinnä tarkkaileva ja tarvittaessa ohjaava, mutta varsinkin kiltatyöskentelyä aloitettaessa hänen läsnäolonsa on tärkeää. (Kiltaoppimisen nettisivuilla 2015.)

Vertaisoppimisen tavoitteena on saada eri vaiheessa tiedoissaan ja taidoissaan olevat opiskelijat toimimaan aktiivisesti ryhmänä yhteisen tavoitteen eteen. Reflektointi on oleellista koko oppimisprosessin kannalta. Reflektointia tehdään tarvittaessa tehtävän työn aikana, mutta oppimistapahtuman kannalta se on erittäin oleellista tehdä joka tapauksessa lopuksi. Reflektointia tehdään kahdella tasolla. Opiskelijat refleктоivat keskenään tutorin johdolla ja opettaja refleктоi koko tiimin kanssa. Tutorin rooli korostuu tässä erityisesti, koska varsinkin nuoremmat ja ujoimmat opiskelijat keskustelevat mieluummin toisen opiskelijan kanssa kuin opettajan. Tällöin opettaja saa usein tutorilta sellaista tietoa, mistä hän jäisi muutoin kokonaan paitsi. Tutoreiden tukeminen on opettajien tärkeitä tehtäviä. Joillekin opiskelijoille saattaa olla hankalaa toimia vastuullisen tutor-nimikkeen alla tai he eivät halua leimautua ”pomoiksi”. Tutoreita voidaan nimittää tarvittaessa myös jollain muilla nimikkeillä, kuten kymppi tai opastaja ja heitä pitää auttaa näkemään se hyöty, mitä he itse saavat tutoroinnistaan. (Opettajakillan kotisivut 2015.)

Tiivistäen toimivassa vertaisoppimisen ohjauksessa opettaja asettaa suuremmat linjaukset ja tutorit toimivat ammatillisina ohjaajina ja työnjohtajina muiden opiskelijoiden toimiessa työntekijöinä. Opettajan rooli on kuitenkin ohjata toimintaa hienovaraisesti ja tukea tarvittaessa kaikkia toimijoita. (Opettajakillan kotisivut 2015.)

5.2.2 Vertaisoppiminen ja oppimiskäsitykset

Vertaisoppiminen sisältyy konstruktiviseen oppimiskäsitykseen. Sen yhtenä osaluokana on kognitiivinen oppimiskäsite. Sen ajatellaan käytännössä tarkoittavan entis-

aikojen mestarin ja oppipojan välistä toimintamallia. Sen mukaan oppipoika oppii jo pätevyityneeltä asiantuntijalta eli mestarilta tapoja toimia ja ajatella. Siinä oppipoika harjoittelee ja tekee havainnoiteja mestarin tiiviin ohjauksen alaisena. Oppimistavassa pyritään mahdollisimman nopeasti toteuttamaan oikeita alan töitä mahdollisimman oikeissa työelämän olosuhteissa, jolloin opittaisiin todellisia substanssialan tietoja ja taitoja. (Opettajakillan kotisivut 2015.)

5.2.3 Ongelmaperusteinen oppiminen

Toisella asteella ongelmaperusteisessa oppimisessa, problem-based learning (PBL), perusideana on oppimisen käynnistyminen todellisista oman alan käytännöstä nousevista ammatillisista ongelmista. PBL toimii oppimismenetelmänä parhaiten sellaisilla aloilla, joissa oppimisen tavoitteena on ammatillisten valmiuksien oppiminen. (Opettajakillan kotisivut 2015.)

Substanssitavoitteiden lisäksi oppimisen tavoitteina PBL:ssä on prosessiosaamisen taitojen oppiminen, joita opitaan ikään kuin sivutuotteina. Niitä ovat muun muassa ongelmanratkaisutaidot, tiimityötaidot, sosiaalisuus, vuorovaikutustaidot, analyttisyys ja kyky kriittiseen ajatteluun. Kouluympäristössä haasteena on, kuinka löytää hyvä ongelma, joka tempaisee opiskelijat mukaansa. Samoin haasteena on se, kuinka yksittäinen ongelma pystytään sopeuttamaan yksittäisen opintojakson tavoitteisiin ja aikaresursseihin. (Poikela 2002, 237-238, 289.) Tähän käytännön ratkaisuna on tiimiytyminen ja uusien syksyllä 2015 voimaantulevien opetussuunnitelmien myötä osaamisen arviointiin siirtyminen.

PBL:n mukainen opiskelu suoritetaan pienryhmissä tai tiimeissä. Ryhmien sisäiseen muodostumiseen kannattaa varsinkin alkuvaiheessa kiinnittää suurta huomiota ja antaa siihen opettajana riittävästi opastusta ja ohjausta. Ryhmän sisäisen vuorovaikutuksen laatuun vaikuttaminen on oleellinen asia. PBL:n mukaisen opiskelutavan harjoitteluun ja sen eri vaiheiden sisäistämiseen kannattaa alkuvaiheessa uhrata paljon aikaa. Ryhmiä pitää ohjata alussa varsin voimallisesti ja täytyy valvoa eri vaiheiden noudattamista varsin orjallisestikin. Työskentelytavan sisäistämiseen menee ryhmällä aikaa ja se alkaakin toimia yleensä vasta ensimmäisen lukuvuoden lopulla niin, ettei tutorin tarvitse ohjata ryhmän toimintaa eri vaiheissa enää kovinkaan aktiivisesti. Tämä tarkoittaa siis kuitenkin

kin sitä, että tällöin alkuvaiheen toimintaan on panostettu voimakkaasti ja ryhmän toimintaa on valvottu eri vaiheissa. (Opettajakillan kotisivut 2015; Poikela 2002, 237.)

5.2.4 Opettajan rooli kiltakoulutuksessa

Opettajan ammatillinen kehittyminen on jatkuva prosessi. Opettajan toimiminen kiltakoulutuksessa ja siinä oleellisten elementtien löytäminen ja erilaisissa rooleissa luontevasti toimiminen on vuosia kestävä jatkumo. Kiltakoulutukseen siirryttäessä opettajat tuntevat epävarmuutta siirryttäessä sisällön asiantuntijan roolista ohjaajaksi. Opettajilla on huoli myös siitä, että opetussuunnitelman mukaisesti kaikki oleellinen tulee opittua. Kokemusten kertyessä opettajien tuntemukset saattavat muuttua voimakkaastikin ja he todennäköisesti alkavat tuntea oppimisen ohjaajana toimimisen mielekkäämpänä, kuin pelkästään oman substanssialansa asiantuntijana ja luennoitsijana toimimisen. Kukin opettaja tulee kuitenkin löytämään oman toimintamallinsa ohjaajan rooliinsa vasta vähitellen. Tähän prosessiin tarvitaan jatkuvaa oman työn analysointia ja parannusehdotusten miettimistä omaan toimintaan. Samoin omia ohjaamistaitoja kehittää muiden opettajien toiminnan havainnointi ja avoin ilmapiiri ajatusten vaihdolle. Omassa työssään kehittymisen kannalta hyviä työkaluja ovat muistiinpanojen ja havaintopäiväkirjojen kirjoittaminen. Niiden avulla reflektointi ryhmän ja oman toiminnan suhteen helpottuu. Ryhmän ja opettajan oman oppimisen kannalta oleellista on analyyttisen palautteen antaminen ja saaminen. Ryhmälle oman oppimisen arviointi voi olla aluksi hankalaa ja sitä pitääkin harjoitella systemaattisesti. (Poikela 2002, 295-297.)

Ohjattaessa ei riitä, että tietää ryhmän sisäiset prosessit, vaan niihin täytyisi tarvittaessa pystyä vaikuttamaan käytännön tilanteissa. Ryhmäilmiöt muuttuvatkin ajan kuluessa entistä mielenkiintoisempaan asemaan ja opettajien huomio kiinnittyy siihen, kuinka he omalla toiminnallaan voivat tukea ryhmän oppimisilmastoa ja oppimisen iloa. Tämä on kuitenkin erittäin haastavaa toimintaa ja eteen tulee tilanteita, joissa tunnetaan riittämättömyyttä omiin tietoihin ja taitoihin. Parhaimmillaan oppimistapahtuma taas voi esiintyä jonkinlaisen yhteisöllisenä ”flow-ilmiönä”, josta kaikki osallistujat nauttivat. (Poikela 2002, 296-297.)

Ohjaavan opettajan fyysinen olemus tai toiminta vaikuttaa helposti ryhmän toimintaan. Kiltakoulutusta aloitettaessa epävarmuus omasta ohjaajan roolistaan heijastuu helposti

ryhmään ja saa siinä toimivat opiskelijatkin helposti epäilemään oppimistaan. Tämä kuitenkin poistuu matkan varrella opettajien sisäistäessä paremmin roolinsa ohjaajana. Samoin opettajan olemuksen rentous heijastuu suoraan ryhmän ilmapiiriin ja edistää siinä avoimuutta ja luottamuksellisuutta. Kokemuksen myötä opettajien havainnointikyky ryhmän tunneilmastosta ja sen yksilöiden mielialoista herkistyy. Toimiminen oppimisen ohjaajan roolissa vaatii rohkeutta, luottamusta ja odottamista. Vaatii rohkeutta olla puuttumatta liikaa ryhmän toimintaan. Opettajan on pystyttävä odottamaan ja annettava ryhmälle mahdollisuus siihen, että se itsekin kykenee rationaaliseen toimintaan. Tämä vaatii jatkuvaa aktiivista havainnointia ryhmän toiminnasta. (Poikela 2002, 296-298.)

Myös opettajan taitojen kehittyminen kiltapetoksessa kiteytyy pitkälti prosessiosaamisen taitojen oppimiseen. Niitä ovat muun muassa ongelmanratkaisutaidot, tiimityötaidot, sosiaalisuus, vuorovaikutustaidot, analyttisyys sekä kyky kriittiseen ajatteluun. Opettajan substanssiosaamisen kehittämisessä hyvät suhteet työelämään ja osallistuminen työssäoppimisen järjestämiseen ovat tärkeässä osassa. (Poikela 2002, 289.)

Tärkeimpänä yksittäisenä asiana opettajalla ohjaajan roolissa on luoda mahdollisimman avoin oppimisympäristö. Tässä kohtaa tarkoitetaan sitä, että kaikilla opiskelijoilla olisi mahdollisimman turvallinen olo. Silloin oppimisympäristö on sellainen, että kenenkään ei tarvitse pelätä mitään ja opiskelijat kokevat voivansa esittää vapaasti mielipiteensä ja he viihtyvät opiskeluympäristössä. Lisäksi oleellista on sisäistää se, että ohjaavan opettajan oma sitoutuminen ja innostuneisuus suuntaa vahvasti koko ryhmän toimintaa. Tavoitteena ohjaavalla opettajalla on tuntea itsensä tarpeettomaksi. Silloin asiat toimivat hyvin ja oppimista tapahtuu laajalla rintamalla.

5.2.5 Opettajilta vaadittavia ominaisuuksia kiltakoulutukseen

Jotta kiltakoulutus saadaan käytännössä toimimaan, vaaditaan siihen sitoutumista eri osapuolilta. Oleellisinta on opettajien sitoutuminen uuden opetustavan päivittäiseen käyttöön. Toisaalta opettajien on vaikeaa toteuttaa uudistuksia työssään, jollei heidän takanaan ole koulun johdon tukea. Kun opetusolosuhteet on pystytty luomaan mieluisiksi, jää opiskelijoiden sitouttaminen kiltakoulutukseen opettajien pätevyyden vastuulle. (Asentajakillan kotisivut 2015)

Ulkoisen tuen lisäksi opettajilla tulee olla sisäinen halu lähteä kokeilemaan jotain uutta työssään ja toimintaan lähtemisen pitää olla vapaaehtoista. Opettajilla pitää olla sosiaalisen median luku- ja käyttötaidot hallussa ja heillä pitää olla yrittäjämäinen asenne työntekoon, jotta se tarttuisi myös opiskelijoihin. Koska opettajat joutuvat kiltakoulutuksissa monenlaisten ihmisten ja uusien yllättävienkin tilanteiden kanssa tekemisiin, vaaditaan heiltä hyvää pelisilmää ja sosiaalisia taitoja. Opettajalla pitää olla taitoa organisoida työntekoa kuin toimisi työjohtajana. Oman substanssialan osaamisen täytyy olla hyvällä tasolla, kuten suhteiden työelämäänsikin. Kuten kaikilla opettajilla, myös kiltapettajilla täytyy olla halu oppia uutta ja varsinkin olla halua ja uskallusta kokeilla opetuksessaan uusia menetelmiä. Tärkeää, vaikkakin äkkiseltään yksi haastavimmista asioista kiltapettajalta vaadittavista ominaisuuksista, on rohkeus antaa opiskelijoille vastuuta. Eli opiskelijoille pitää uskaltaa antaa aikaa ja tilaa löytää oma tapansa toimia kulloisessakin tilanteessa ja opettajan pitää nähdä ne hetket, jolloin opiskelija tarvitsee ohjausta päästäkseen eteenpäin omassa henkilökohtaisella opintitiellään. Yleisesti voidaan ajatella, että kiltakoulun opettaja hyötyy positiivisesta ja kannustavasta otteesta niin opiskelijoita, muita opettajia kuin muutakin henkilökuntaa kohtaan enemmän kuin ”tavallinen” opettaja. Tähän on syynä se, että kiltakouluopetuksessa joudutaan tekemään paljon yhteistyötä kaikkien sellaisten henkilöiden kanssa, jotka ovat tekemisissä opiskelijoiden tai opetuksen järjestämisen kanssa. Kiltakouluopetuksen täytyy olla läpinäkyvää, eli kaiken tiedon pitää olla kaikkien nähtävissä. Tämä saattaa olla vaikeaa niille opettajille, jotka ovat vuosia järjestäneet oman opetuksensa yksin. Yleisestikin kiltakoulun järjestämistä kuvaa kaikenlainen avoimuus kaikkea toimintaa kohtaan.

5.2.6 Oppilaitokselta vaadittavia ominaisuuksia kiltakoulutukselle

Oppilaitoksen johdon on siis oltava kiltakoulutuksen järjestämisen tukena. Ensinnäkin opettajille pitää antaa tarvittavat resurssit koulutuksen toteuttamiseen. Tässä sillä tarkoitetaan ennen kaikkea lukuvuosi- ja lukujärjestyssuunnitelmiin vaikuttamista. Paras tilanne on silloin, jos kiltapetuksen toteuttajat pääsisivät itse toteuttamaan edellä mainitut asiat. Tällöin opettajat pääsevät ohjaamaan haluttuja ryhmiä ja yksittäisiä opiskelijoita parhaiten. Sitoutuakseen kiltakoulutuksen järjestämiseen oppilaitoksen johdolla täytyy olla riittävä luottamus opettajien opettajuuden ja substanssiosaamisen ammattitaitoon. Oppilaitoksen pitää pystyä järjestämään riittävä tuki sosiaalisen median käytölle ja

mahdollistettava erilaiset tekniset laitehankinnat ja niiden asianmukaiset päivitykset. Samoin kiltakoulutukseen siirtyminen vaatii usein opetusympäristöihin käytännön muutoksia ja niistä ei useinkaan selviydytä ilman taloudellista panostusta. Muutoinkin oppilaitoksen täytyy tukea opetuksen kehittämistä ja sen pitää pystyä maksamaan tehdystä työstä.

5.2.7 Opiskelijoilta vaadittavia ominaisuuksia kiltakoulutuksessa

Kiltakoulussa opiskelun on oltava vapaaehtoista. Jos opiskelijalla ei ole lähtökohtaisesti riittäviä sosiaalisia keinoja työskennellä tiimimäisesti, täytyy häntä pystyä siinä tukemaan. Opiskelijoilla pitääkin ennen kaikkea olla oikea asenne opiskeluun. Opiskelijat saavat opinnoistaan enemmän irti opiskellessaan kiltakoulutuksessa kuin perinteisessä kouluopetuksessa. Heidät täytyykin saada vain oivaltamaan tämä. Tässä opettajilla on suuri rooli, että he pystyisivät motivoimaan opiskelijat pitkäjänteisesti uuteen opiskelutapaan.

Oikean opiskeluasenteen lisäksi opiskelijoilta vaaditaan halua oppia uutta ja uteliasta otetta kaikkeen tekemiseen. Kiltakoulutuksessa käytetään paljon sosiaalista mediaa, joten sen luku- ja käyttötaidot täytyy olla hallussa. Muistiinpanojen teko sähköisesti ja niiden jalostaminen omaksi blogiksi tai vastaavaksi, sekä erilaisissa sähköisissä oppimisympäristöissä, kuten vaikka Moodlessa toiminen, ovat kiltakoulutuksessa opiskelijoiden työkaluja. Yrittäjämäinen asenne kaikkeen tekemiseen on opiskelijoille eduksi ja sitä pyritään myös kiltakoulutuksessa tukemaan ja kasvattamaan.

5.3 Osaamispisteisiin siirtyminen ICT:llä

Tredun sähköosastolla osaamispisteisiin siirtymisen ajatellaan tarkoittavan osaamisen lisäämistä valmistuville opiskelijoille, vaikka valtiovallan ajatuksena lienee myös nuorten nopeampi valmistuminen ja säästöjen tekeminen opetuksen järjestämisen kustannuksissa. Sähköosastolla on tarkoituksena tarjota riittävästi haasteita ja tavoitteita uuden oppimiseen myös nopeasti opinnoissaan edistyneille opiskelijoille, jolloin he eivät välttämättä valmistu muita nopeammin. Opiskelijat saavat tutkintotodistuksen opiskeltuaan 180 opintopistettä. Mikään ei kuitenkaan estä hankkimasta opintopisteitä enemmänkin.

Osaamispisteitä määriteltäessä mietitään kunkin ammattiaineen sisällöt ja opiskeltavat asiakokonaisuudet ja puretaan ne mahdollisimman pieniin osiin. Eri ammattiaineissa on jonkin verran päällekkäisyyksiä. Näitä ammattiaineita opettavat usein eri opettajat. On mietittävä mitä osioita ja kokonaisuuksia pitää hallita, että saa kurssin suoritettua. Kurssseja ei enää erikseen arvioida, vaan arviointi tapahtuu tehtävien näyttöjen perusteella. Tarkoituksena on nivouttaa eri ammattiaineet toisiinsa, niin että niistä muodostuu selkeä kokonaisuus ja pyrkii kehittämään harjoitustyöt sellaisiksi, että ne kaikki liittyvät mahdollisimman paljon toisiinsa. Ihanteelliset harjoitustyöt tulevat olemaan mahdollisimman isoja ja kattavia kokonaisuuksia, joihin liittyisi lopulta useampia eri ammattiaineita.

Osaamisperusteinen opintojen suorittaminen ja arviointi asettavat haasteita, joihin voidaan vastata tehokkaasti opettajien tiimitymisellä ja kiltakoulutukseen siirtymällä. Tiimien vuoropuhelu ja opettajien välisen yhteistyön merkitys kasvaa, kun pyritään yhteisymmärrykseen opintojen sisältöjen vaatimuksista. Samoin opiskelijoiden yksilöllisten opintopolkujen tukeminen ja siirtyminen pois oppiaine- ja sisältökeskeisyydestä tukee kiltakoulutusta ja tiimitymisen tärkeyttä.

Kiltakoulutusmaisen opiskelun ja tiimitymisen myötä opintokokonaisuuksia ei opetettaisi enää kerralla, vaan niiden rajoja rikotaan ja eri opintokokonaisuuksien sisältöjä opiskellaan erilaisissa oppimis- ja projektitöissä. Tämä kaikki tukee myös osaamispisteisiin siirtymistä. Käytännön työssä tämä näkyisi myös siinä, että luokkatiloissa on paikalla useampia opettajia, jotka tukevat kaikkia paikalla olevia opiskelijoita. Samalla perinteinen ryhmäopetuksen raja rikkoutuu, kun erilaisia projektitöitä tekevät yhdessä eri ryhmiin ja vuosikursseihin kuuluvat opiskelijat.

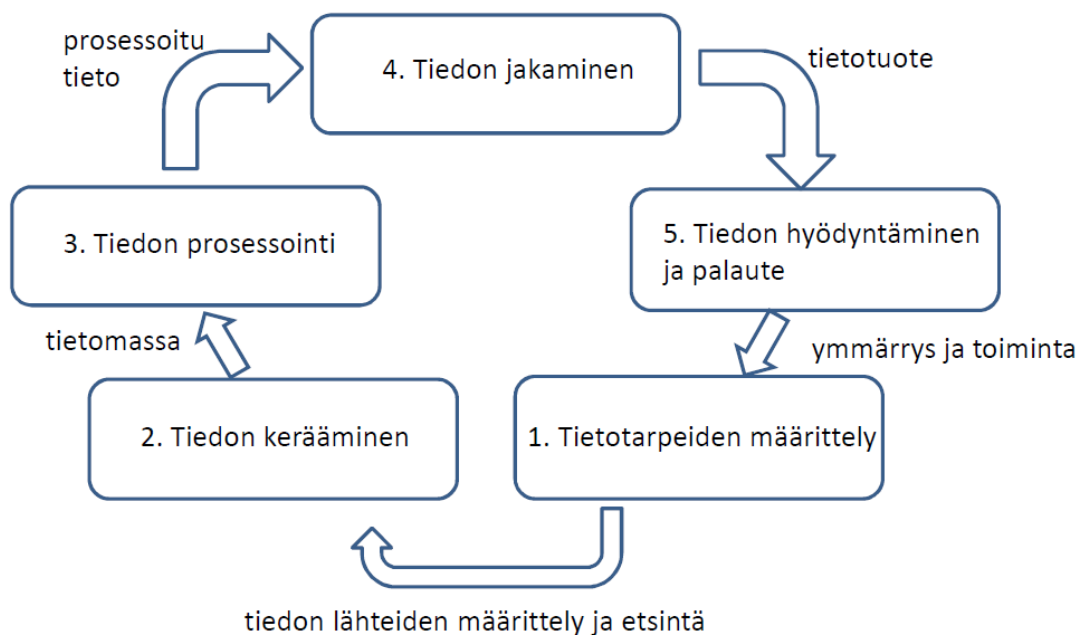
6 KÄYTÄNNÖN TOTEUTUS

Tarkoituksena on aloittaa tiiviimmän yhteistyön tekeminen ICT-opettajien kesken. Tämä aiotaan toteuttaa tiimiytymisellä, jolla haetaan myös toiminnan tehostamista ICT-linjoilla. Tavoitteena ovat paremmat oppimistulokset, jotka näkyisivät opiskelijoiden nopeampana valmistumisena, pienempänä keskeyttämisprosenttina, parempana opiskelijoiden työllistymisenä ja parempina edellytyksinä siirtyä jatko-opiskeluihin kolmannelle asteelle. Toiminnan tehostaminen näkyisi myös opetuksen järjeistämässä. Tämä toteutettaisiin niin, että tiimi miettisi keskenään paremmin, missä vaiheessa mitään asiaa kannattaa opettaa. Tällä hetkellä koulun yhteiset resurssit määrittelevät opettavien aiheiden järjestystä liikaa, kun koulutusalan päälliköt toimistohenkilöiden kanssa suunnittelevat lukujärjestykset ja lukuvuosisuunnitelmat. Tulevaisuudessa opettajat haluavat laatia tiiminä omat lukuvuosisuunnitelmat ja lukujärjestykset.

Yhtenä isona asiana on yhdistää ICT-tiimin resurssit parempaan käyttöön. Tämä sisältää laitteistot, ohjelmistot ja materiaalit, jotka nyt ovat eri linjoilla omansa. Samoin tärkeää on miettiä kullekin opettajalle oma opetettava substanssialueensa, jolloin kaikkien ei tarvitse opettaa kaikkea. Kunkin ammattiaineen opettajan pystyessä keskittymään omaan sovitettuun ammattialueeseensa, itsensä kehittäminen kyseisellä substanssialueella hyödyntää koko organisaatiota. Eikä pidä väheksyä opettajien työkuorman pienenemistään. Kilttaopetuksen ja projektitöiden myötä myös opiskelijoiden juurtuminen oppilaitokseen, uuteen koulurakennukseen ja uusiin oppimisympäristöihin paranee. Onnistuneen tiimiytymisen myötä paraneva mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä tekee siitä mielekkäämpää opettajille. Samoin kilttaopettamisen myötä opettajien ajankäyttö tehostuu ja antaa täten resursseja esimerkiksi hoitaa yhteyksiä alan yrityksiin.

6.1 ICT:n opetuksen prosessointi

Alettaessa kehittää opettajien yhteistyötä ICT-linjoilla kohti tiimimäistä toimintaa, on kannattavaa hyödyntää prosessikaaviota. Prosessikaavion avulla pystytään selkiyttämään kehitystoimintaa ja tiedostamaan paremmin yksityiskohtia, joita ollaan jo käsitelty ja jotka kaipaavat vielä paneutumista. Prosessijohtaminen edellyttää tiimimäistä organisaatiota. (Huusko 2007, 41.) Tiimiytymistä ICT-linjoilla kehitetään kuvassa 1 näkyvän Myllärniemen kehittämän prosessikaavion mukaan.



Kuva 1. Myllärniemen prosessimalli (Helander 2014)

Ensimmäisessä kohdassa kartoitetaan ICT-linjojen tietotarpeita. Oleellisia kysymyksiä ovat:

- Mitä opetetaan?
- Kenelle opetetaan?
- Kuka opettaa?
- Mitä ovat opettajien osaamisalueet ja toiveet?
- Mitä tarkoitetaan tiimiytymisen peruskäsitteillä, tiimiytymisen käynnistämisellä ja millaista on käytännön toiminta tiimeissä?
- Onko mahdollista tehdä tiiminä opetettaville ryhmille:
 - lukuvuosisuunnitelmat?
 - lukujärjestykset?
- Millaisia ovat kiltakoulutoiminnan peruseriaatteet ja toimintamallit?

Toisessa kohdassa kerätään tietoa. Käytännössä se tarkoittaa ICT-opettajien keskinäisiä palaveriteita ja keskusteluja sekä neuvotteluja esimiesten kanssa. Opetusympäristöihin liittyen kartoitetaan erilaisten laitteistojen, ohjelmistojen ja materiaalien tarve. Ajatuksena on miettiä, mitä välttämättömyyksiä tarvitaan ja toisaalta pyritään kartoittamaan mitä yleisiä ja oman substanssialueen erilaisia opetusvälineistöjä ja mahdollisuuksia on jo olemassa. Samoin kerätään tietoa tiimiytymisestä ja kiltakoulukokeiluista.

Kolmannessa kohdassa prosessoidaan tietoa. Käytännössä ICT-tiimin sisällä mietitään, mitkä asiat täytyy tiiminä välttämättä hoitaa eli mikä on tiimin perustehtävä. Toisaalta mietitään, mitkä kaikki asiat ovat tiimille mahdollisia. Tähän liittyy esimerkiksi lukuvuosisuunnitelmien ja lukujärjestysten tekeminen tiimin sisällä. Siinä oleellisia asioita ovat yhtä aikaa paikalla olevat opiskelijaryhmät, opettajat ja missä tiloissa opettaminen tapahtuu. Samoin opetettavien asioiden käytännön toteutus, kuten kiltakoulukokeilut ja niiden käytännön toteutukset sekä opiskelijoilla toteutettavien erilaisten projektien suunnittelu eri opiskelijaryhmien välillä vaatii paljon prosessointia.

Neljäntenä vaiheena on tiedon jakaminen. Tietoa pitää jakaa ICT-tiimin sisällä ja esimiehille. Kiltakoulun aloittaminen vaatii paljon tiedottamista ja asioiden esittelyä opiskelijoille ja heidän vanhemmilleen. Samoin kehitettyjä asioita esitellään ainakin sähköosaston sisällä muille tiimeille ja mahdollisesti laajemminkin Tredussa, jos tarvetta ilmenee.

Viimeisenä kohtana on tiedon hyödyntäminen ja palautteen antaminen. Kerättyä tietoa hyödynnetään vaikuttamalla tuleviin lukujärjestyksiin. Tarkoituksena on tehdä pieni-muotoisia kokeiluja kisälliopetuksella syksyn 2015 aikana ja se edellyttää tiettyjen opetusryhmien ja opettajien yhtäaikaista läsnäoloa samoissa opetustiloissa. Tiimitoiminnan käynnistäminen aloitetaan samoin syksyllä 2015, jolloin ICT-tiimi on toivottavasti saanut opetustilansa muuton jäljiltä valmiiksi. Keväällä 2016 on tarkoitus suunnitella ICT-tiiminä omat lukuvuosisuunnitelmat ja lukujärjestykset mahdollisimman itsenäisesti lukuvuodelle 2016-17. Lukuvuonna 2015-2016 toteutetaan kiltaopetusta mahdollisuuksien mukaan erilaisissa projekteissa sekä hyödynnetään osaamispisteiden mukanaan tuomaa mahdollisuutta toteuttaa luokattomuutta, joka mahdollistaa opiskelijoille yksilölliset opintopolut ja opiskeluaikataulun. Myös YTO-aineiden niveltämistä ammattiaineiden yhteyteen on tarkoitus kokeilla. Kaikkea tehtyä on jatkuvasti reflektoitava ja pyrittävä näin kehittämään tiimin toimintaa pitkäjänteisesti.

6.2 Tiimitymisen käynnistämisestä

Tiimityöhön siirtyminen on usein monimutkainen prosessi. Tiimityöskentelyyn siirtyminen vaatii uusien taitojen ja valmiuksien oppimista ja käytännössä tällöin edessä on omien asenteiden ja arvojen päivittäminen. Tiimitytyminen alkaa, kun siihen osallistuvat

alkavat ajatella ja keskustella uudella tavalla vastuualueista ja avaintehtävistä sekä tavoitteista ja pelisäännöistä. Tiimin oppiessa uusia taitoja ja sen itseohjautuvuuden lisääntyessä, on johdon ja esimiesten kuunneltava tiimin näkemyksiä. Ennen kuin tiimi on sisäistänyt vastuitaan, tehtäviään, tavoitteitaan ja pelisääntöjään sekä sovittanut niitä yhteen organisaation tarkoituksen ja päämäärän kanssa, ei voida puhua varsinaisesta tiimityöstä. (Spiik 1999, 46 – 47.)

Tiimi jossa pystytään käsittelemään avoimesti sisäisiä jännitteitä ja hankalia tilanteita, saavuttaa tehokkaan toiminnan vaiheen nopeammin. Tiimiytymisestä voidaan eritellä kolme suurempaa vaihetta, joita ovat kuohuntavaihe, normien kehittymis- ja kehittämisvaihe sekä tehokkaan suorittamisen vaihe. Kuohuntavaiheessa tiimin sisällä haetaan rooleja. Normien kehittymis- ja kehittämisvaiheessa tapahtuu mahdolliset tarpeelliset henkilövaihdokset. (Mäntylä 2002, 223.) Käytännössä ICT-tiimillä ei kuitenkaan ole mahdollisuuksia henkilövaihdoksiin. Tämän jälkeen päästään tiimissä tehokkaaseen suoritukseen.

Hyvin toimiakseen tiimin jäsenten on osattava tiimitoiminnan periaatteet riittävän hyvin. Lisäksi tiimi tarvitsee itselleen selkeät pelisäännöt, joita kaikki sitoutuvat noudattamaan. Sooloilua ei sallita, vaan tiimin jäsenten täytyy tuoda yhteisissä palaverissa huomaamansa epäkohdat ja muutostoiveet esille ja yhdessä sovitaan niihin kohdistuvista toimenpiteistä. (Spiik 1999, 58 ja 61.)

6.3 Tiimiytyminen käytännössä ICT:llä

Halu ja toive tiimiytymiselle ICT-linjoilla ilmeni konkreettisesti, kun uusia opetustiloja Hepolamminkadun uuteen sähkötaloon alettiin suunnitella ja niistä haluttiin tehdä uudella tavalla yhteisiä. Jos samoissa tiloissa toimii useampi opettaja yhtä aikaa, pääsisivät kaikkien paikalla olevien ryhmien opiskelijat hyödyntämään kaikkien opettajien tukea. Käytännössä pajatunneilla oltaessa kaikki opettajat opettaisivat kaikkia paikalla olevia ryhmiä aina tilanteen mukaan. Tällöin voidaan toteuttaa nykyistä paljon paremmin opiskelijoiden yksilöllisiä oppimispolkuja. Tämä helpottaisi myös opettajien erilaisissa palaverissa ja kokouksissa käyntejä oppituntien aikana. Samoin työssäoppimista valvovien opettajien työpaikkavierailuille saataisiin enemmän mahdollisuuksia. Nykyisin työssäoppimisvierailuihin on lukujärjestyksistä lohkottu muutamia tunteja viikossa.

Käytännössä TO-vierailujen ajankohtien sopiminen voi olla hyvinkin hankalaa, koska opettajilla voi olla paljon merkattuja opetustunteja lukujärjestyksissä.

Myös erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden parempi huomioiminen onnistuu tulevaisuudessa paremmin. Tavoitteena on myös niveltää YTO-aineiden opiskelua enemmän ammattiaineiden yhteyteen. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että kun opiskelijat laativat tekemistään harjoitustöistä kirjallisia raportteja, tunneilla olisi mukana äidinkielen opettaja opastamassa opiskelijoita kirjallisissa ongelmissa tai jokin ammattiaineiden tunti pidetään täysin englanninkielellä, jolloin myös englanninkielen opettaja on paikalla.

Seuraavaksi on esitetty kohtia, joihin ICT-tiimin täytyy saada vastaukset, jotta se pystyisi toimimaan oikeana tiiminä:

- 1) Mikä on yhteinen tavoite (sitoutuminen yhteiseen päämäärään)?
- 2) Resurssien määrittäminen eli kuinka tiimiä pystytään kehittämään vai tehdäänkö oman työn ohessa?
- 3) Onko ryhmässä riittävästi tiimivalmiuksia ja substanssiosaamista?
- 4) Kuka valvoo ja ohjaa tiimiä? Tarvitaanko esimiestä ja kenellä on valta/vastuu tiimin toiminnasta? Siirrykö valtaa jostakin tiimille?
- 5) Kuinka mitataan suoriutumista ja tulosta (opetuksen vaikuttavuus)?

ICT:n tiimiytymisellä on selkeä tavoite: oman toiminnan selkeyttäminen, sen määrittely mitä kukin opettaa ja mille ryhmille, yleisesti kaikkien resurssien parempi hyödyntäminen sekä siirtyminen/kokeilut kiltakoulumaiseen opetukseen. Päämääränä on kehittää opetusta niin, että opiskelijoiden mielestä opiskelu tuntuu mielekkäältä ja he ovat siihen motivoituneita. Sen vaikuttavuus näkyisi opiskelijoiden parempina työelämävalmiuksina ja mahdollisuuksina jatko-opintoihin ja lisäksi heidän sosiaaliset taitonsa työskennellessä muiden kanssa olisivat hyvällä tasolla. Samoin opiskelijoiden yksilöllisten tarpeiden ja opintopolkujen tukeminen koetaan tärkeäksi.

Opetuksen järjestämisen ja tiimiytymisen kannalta suuressa roolissa on joustavat lukujärjestys ja työaikajärjestelyt. Sähkötalon muutto Santalahdentielle Hepolamminkadulle on luonut hyvät mahdollisuudet tiimityön käynnistämiseen muun muassa tilajärjestelyiden osalta. Toisaalta opettajien aika ja energia on kulunut pitkälti muuton ja opetuksen käynnistämisen järjestelyihin Hepolamminkadulla, joten tiimityön kehittäminen ja kil-

takoulukokeilut jäävät syksyyn (2015). On erittäin tärkeää tiimiytymisen kannalta että ulkoiset olosuhteet ovat mahdollisimman hyvässä kunnossa. Tiimin toimivuudelle oleellista on se, kuinka jäsenet pystyvät kohtaamaan ja ratkaisemaan omasta työstä nousevia ongelmia. Kun tiimille on asetettu selkeä tavoitteet, sen toimivuudellekin on hyvät mahdollisuudet. Tavoitteiden pitää lähteä opettajien tarpeista ja kaikilla edellä mainituilla tavoitteilla on tiimin kaikkien jäsenten tuki.

Tiimitaitojen opiskeluunkin täytyy varata ICT:llä aikaa ja myös johdolta täytyy saada tukea ja ohjausta tiimin toimintaan. Tarvitaan esimerkiksi täydennyskoulutusta opettajille tiimitoimintaan. Täydennyskoulutus on hyvä kytkeä oppilaitoskohtaisiin (Tredun) kehityshankkeisiin, jotka tällöin tuottavat samalla yksilön, tiimin ja organisaatiotason oppimista. Parhaiten organisaatiotason oppimista tapahtuu pienryhmien eli tässä tapauksessa tiimien oppiessa (Mäntylä 2002, 221).

Onnistuakseen ICT-tiimillä pitää olla oppilaitoksen johdon tuki. Tuen saamisen edellytyksenä on, että tavoitteet tukevat oppilaitoksen visioita ja strategiaa. Osaamispisteisiin siirtyminen ja opintokokonaisuuksien pilkkominen pieniksi palasiksi osaamisen tasolle kulkee täysin samassa linjassa kiltamaisen oppimisen periaatteiden kanssa, joten tiimin kehitystavoitteet ovat pitkälti samat kuin oppilaitoksen visiot ja strategia. Täten johdon tuen saaminen tiimiytymiselle on realistinen ajatus. Tuon tuen vaikuttavuus nähdään vasta alettaessa käytännön toimiin. Toiveena on mahdollisuus päästä suunnittelemaan oman toiminnan kehyksiä ja päättämään omista hankinnoista määritellyn budjetin rajoissa. Samoin tiimi haluaa määritellä itse koulutustarpeensa kukin omalla substanssi-alueellaan. Tähän liittyy oleellisesti se, että tiimi tiedostaa omat kehitystarpeensa ja sen yksilöiden vahvuudet ja kehitettävät asiat.

Tiimimäinen työskentelytapa on kaikille ICT-opettajille uusi, kuten avoimien oppimisympäristöjen luominenkin. Täten kaikki myös ovat samassa asemassa opettelemassa ja kehittämässä uusia asioita, eikä kenellekään ole jonkinlaista ”kotikenttätietoa” tai puolustettavia asioita. Yhteistyölle ja tiimin kehittämiseksi tällainen samalta viivalta lähteminen tarjoaa hyvät lähtökohdat.

Oleellista tiimin toiminnan kannalta on tarpeellisen tiedon kulkeminen tiimin sisällä ja se, että kaikki ymmärtävät tiimin tavoitteet. ICT-tiimin tavoitteeksi onkin asetettu mahdollisimman suuri avoimuus ja tiedonkulun tiedostamisen tärkeys. Tavoitteen on myös

tiimin toimiminen sisäisen yrittäjyyden periaatteella. Sisäisen yrittäjyyden periaatteiden sisäistäminen opettajille on oleellista, koska ne kuuluvat Tredun tavoitteisiin organisaatiossa myös opetussuunnitelmissa.

Tiimin valta- ja vastuukysymykset saattavat olla hankalasti määriteltäviä asioita ja niihin on paneuduttava huolellisesti esimiesten kanssa. Kuinka organisaatiossa pystytään antamaan tai jakamaan päätösvaltaa ”alaspäin”? Pystyykö tiimi toimimaan vastuunkantajana? Nämä ovat vielä avoimia kysymyksiä, joihin saadaan toivottavasti nopeasti vastauksia, jotta tiimi tunnistaisi asemansa organisaatiossa nopeammin.

Sopivien mittareiden löytäminen tiimin toiminnan mittaamiselle ja kehittämiselle on haastavaa. Samoin avoinna on se, määritteleekö tiimi mittarinsa itse vai tuleeko oppilaitoksen johdolta joitakin määrättyjä mittareita. Mitattavien asioiden pitää olla ymmärrettäviä, niiden pitää olla toimivia ja motivoivia sekä sellaisia, että niiden avulla pystytään kehittämään toimintaa. Selkeimpiä mittareita toiminnan vaikuttavuudelle ovat opiskelijamäärät, opiskelijoiden työllistyminen, jatko-opiskelupaikkojen avautuminen, opiskelijatytyväisyys sekä opiskelijoiden valmistumisnopeus/-aikataulut. Perustehtävän tavoitteet tulevat valtakunnallisista ja oppilaitoskohtaisista opetussuunnitelmista. Toimintamallia kehitetään kohti kiltakoulutusta. Laatuvaatimukset on opetuksessa hankala määritellä, mutta esimerkiksi näyttöjen arviointikriteeristöä voidaan käyttää siihen, kuten myös ajallaan valmistuneiden määrää. Samoin viestit yrityksistä TO-jaksoilta kertovat laadullisista asioista.

6.3.1 ICT:n tiimipalaverit

Tiimityön tehtävänä on hoitaa sille määrättyä työtehtävää ja hallita muuttuvia tilanteita joustavasti. Liialliset ja liian nopeat muutokset sekoittavat kaikkien toimintaa, joten tiimin pitää pystyä reflektointiin ja sopimaan suuntaviivoistaan. (Spiikin 1999, 150)

Tiimipalavereiden tehostamiseksi ICT-tiimissä otetaan käyttöön kysely, jota toteutetaan tiimipalaverien jälkeen. Kyselyssä vastataan kysymyksiin periaatteella kyllä/ei. Eivastauksiin toivotaan samalla parannusehdotuksia. ICT-tiimille laadittiin seuraavanlaisia kysymyksiä Spiikin (1999, 170) kysymysten pohjalta:

- Tiedotettiinko käsiteltävistä asioista riittävän ajoissa?

- Pystyikö palaverissa käsiteltäviin asioihin valmistautumaan riittävästi?
- Oliko palaverin ajankohta hyvä?
- Sovittiinko palaverin kestosta etukäteen?
- Tehtiinkö tiimipalaverista pöytäkirja tai muistio?
- Kirjattiinko ylös:
 - o päätökset
 - o aikataulut
 - o vastuuhenkilöt
 - o seuranta?
- Käsiteltiinkö tiimipalaverissa tiimin toiminnan kannalta oleellisia asioita ja painottuiko ajankäyttö asioiden käsittelyssä oikein?
- Oliko palaverissa paikalla kaikki tarpeelliset henkilöt?
- Oliko palaverista hyötyä tavoitteiden ja tulevien töiden kannalta?
- Oliko palaverissa avoin ja kannustava ilmapiiri.
- Paraniko tiimin henki?
- Oliko vetäjä valmistautunut palaveriin riittävän hyvin?
- Olivatko muut valmistautuneet palaveriin riittävän hyvin?
- Sovittiinko päätöksien informoimisesta kaikille niille, joita päätökset koskevat?
- Oliko palaverin vetäjä tasapuolinen, kannustava ja ohjaava? Kukaan ei ole täydellinen, joten tähän on hyvä kirjata muutamia kehittämiskohteita.

Yllä oleva lista on pitkä ja kaavamainen, mutta sen avulla voidaan kuitenkin paremmin ottaa kantaa tiimipalavereiden sujuvuuteen ja alkaa kehittää niitä, kuin aloittaa tyhjästä. Listaa muokataan tarpeen tullen ja tarkoituksena onkin, että tiimin palaverit hakevat itselleen oman muotonsa matkan varrella saatujen kokemusten ja tietojen pohjalta.

6.3.2 Tiimin onnistumisen edellytyksiä

Tiimin yhteishenki on tärkeää tiimin toimivuuden kannalta. Se saa aikaan paljon myönteisiä asioita. Kun tiimissä on hyvä yhteishenki, sen jäsenet haluavat auttaa toisiaan. He saavat ja antavat toisilleen virikkeitä esimerkiksi siitä, kuinka hoitaa hankalia tilanteita. Samoin heidän on tuolloin myös helpompi ottaa vastaan neuvoja. Kun tiimin sisällä on hyvä henki, siellä keskustellaan avoimesti tiimin pelisäännöistä ja niistä pidetään myös

paremmin kiinni. Jos joku poikkeaa pelisäännöistä, pyritään hänelle antamaan kannustavasti palautetta. (Spiik 2009, 107.)

Positiivinen ilmapiiri työyhteisössä vaikuttaa kaikkeen toimintaan työpaikalla ja tiimeissä. Ihmisinä olemme erilaisia ja kukaan ei aina voi olla positiivinen. Myönteisellä suhtautumisella pystymme kuitenkin itse vaikuttamaan toimintaamme ja asenteisiimme. Myönteisyys onkin ennen kaikkea asennetta siitä, kuinka suhtaudutaan ympäröivään maailmaan ja siihen pystymme itse vaikuttamaan. Myönteisesti ajatteleva arvostaa itseään ja muita, ja näkee muut voimavaroina. (Pitkonen 2009, 32.) ICT-tiimissä on sovittu, että ongelmatilanteissa pyritään näkemään myös jotakin positiivista, etsitään ongelmaan ratkaisua eikä syyllistä ja pyritään oppimaan tapahtuneesta. Tämä kaikki on erittäin helppo mieltää ja todeta järkeväksi toiminnaksi, mutta tulevaisuus kertoo sen, kuinka asiaa pystytään käytännössä toteuttamaan.

ICT-tiimille on sovittu tietynlaisia käytänteitä, joilla pyritään parantamaan tiimitoimintaa ja yhteishenkeä tiimissä. Tärkeänä pidetään avoimen ja kannustavan ilmapiirin ylläpitoa, jonka myötä toisten tekemisiin uskalletaan puuttua ja toisille pystytään antamaan rakentavaa ja kannustavaa palautetta. Tiimin sisäisiin ongelmatilanteisiin pyritään saamaan ensisijaisesti ratkaisu tiimin sisältä. Vaikka päätökset eivät olisi aina kaikkien tiimin jäsenten mieleen, täytyy kaikkien sitoutua tiimin tekemiin päätöksiin. Tiimin jäsenet tukevat toisiaan, jolloin tiimissä on helpompi työskennellä ja tällöin myös tiimin jäsenten itseluottamus kasvaa. Pyrkimyksenä on myös rento työskentelyote, joka lisää turvallisuuden tunnetta. Toiminnalle luodaan selkeät tavoitteet, aikataulut ja vastuualueet, jolloin saadaan poistettua turhia jännitteitä ja epävarmuuksia.

ICT-tiimi on sopinut myös käytänteistä, joilla pyritään parantamaan yhteishenkeä tiimissä. Tarkoituksena on miettiä tiimipalavereissa esimerkiksi keinoja kuinka pystytettiin neuvomaan toisia paremmin, ilman että se synnyttää ylimääräisiä jännitteitä. Tarkoituksena on harjoitella asiaa korostetun voimakkaasti tiimipalavereissa. Toisten neuvomista voidaan harjoitella seuraavasti (Spiik 1999, 108.):

- Kukin tiimiläinen kertoo vuorotellen keneltä haluaisi kuulla jonkin neuvon ja mihin tilanteeseen.
- Annetaan kysyjälle neuvoja.
- Seuraavaksi jokainen kertoo kenelle haluaisi antaa neuvon.
- Annetaan neuvo kohteelle.

Tiimipalaverin jälkeen sovitaan, kuinka toimitaan jatkossa. Seuraavassa tiimipalaverissa palataan asiaan ja pohditaan kuinka asia on käytännössä toteutunut.

Palavereissa käsiteltävistä asioista on päätetty sopia ICT-tiimin kesken. Mikäli aloittavana tiiminä on vaikeaa määritellä, mistä aiheista tiimipalaverissa voi puhua, voidaan tiimipalaverissa keskustella tai pitää aivo- tai ideariihi asiasta. Samoin asiasta keskustellaan esimiehen kanssa ja tarvittaessa voidaan kysyä apua organisaation muilta osastoilta.

6.3.3 Opettajien tarvitsema tuki tiimiytymisessä

Tiimitoimintaa aloitettaessa olisi hyvä saada ulkoista apua. Tiimitoiminnan kehittämiseen järjestetään erilaisia kursseja, mutta jos sopivia kursseja tai muuta koulutusta ei ole saatavilla, täytyy esimiehen tukea tiimin kehitystä. Tiimin perustamisessa oleellista on se, että kaikilla jäsenillä on osaamista, joka tukee tiimin toimintaa. Kehittyäkseen tiimin jäsenten täytyy ymmärtää tutkia omaa työtään ja siihen liittyviä ongelmia. Tähän tarvitaan usein tukea. Lähtökohta on kuitenkin se, että tiimi pysty itse löytämään ja tuottamaan tietoa ja ymmärrystä, ilman että sitä ulkoapäin annettaisiin. (Mäntylä 2002, 225.)

Tuen antaminen, on se sitten esimiehen tai jonkin muun tahon, tarkoittaa tässä läsnä olevaa ja huolehtivaa osallistumista muiden oppimisprosessiin. Sekä yksilö että ryhmä tarvitsevat ohjausta, koska ne toimivat hyvinkin erilaisissa konteksteissa. Tuen antajalla pitäisi tietysti olla vankkaa kokemusta tiimityöskentelyn käynnistämisestä ja sen eri vaiheista. Kokemuksellaan tukija pystyy myös sopivasti kylvämään sellaisia tietoja ja ymmärrystä tiimin jäsenille, joista heillä ei ole vielä tietoa, mutta jota he tulevat tarvitsemaan. Tällä tavalla tiimiläisiä pystytään valmistelemaan tuleviin muutoksiin. Ennen muutosta esiintyy aina vaihe, kun tiedostetaan muutoksen tarve. Tällä pystytään vaikuttamaan myös asenteellisuuteen ja motivaatioon. Tukea tarvitaan myös, jotta osataan arvioida tiimiytymisen tuottamien muutosten merkityksiä omassa toiminnassa ja toimialan toiminnassa. Tähän päästään parhaiten refleктоimalla omassa toiminnassa tapahtuneita muutoksia ja niiden havainnollistamista mahdollisimman konkreettisesti. Reflektointia voidaan tehdä kolmella tasolla: omassa toiminnassa tapahtuneet, oman toimialan sekä koko organisaation tasolla tapahtuneet muutokset ja kehitystarpeet. Samalla

pitää pystyä tuomaan selkeästi esille myös tulevaisuuden haasteet omalle oppimiselle. Lopuksi tukea voidaan tarvita koko prosessissa tapahtuneen oppimisen jäsentämiseen. Tiimiytymisen tulokset on hyvä esitellä vielä muille, joita asia mahdollisesti esimiehen mielestä koskettaa. (Mäntylä 2002, 228-229.)

Ihmisten välinen erilaisuus saattaa tuottaa ongelmia tiimityöskentelyssä, vaikka se pitäisi kääntää tiimin vahvuudeksi. Tiimikoulutuksissa voidaan avata tiimin jäsenten silmiä ja heidän välilleen syntyneitä solmuja. Koulutuksissa voidaan hallitummin käsitellä erilaisuutta. Koulutuksissa tai tiimipalavereissa on jossain kohtaa syytä pohtia seuraavia asioita (Spiik 1999, 95-96):

- Osataanko tiimissä hyödyntää riittävästi sen jäsenten persoonallisia ja ammatillisia vahvuuksia?
- Ymmärretäänkö ja arvostetaanko tiimin jäsenten erilaisuutta?
- Hyväksytäänkö tiimin jäsenten heikkouksia ja onko tiimillä valmiuksia kehittää niitä tarvittaessa?
- Osataanko tiimissä käsitellä ihmisten erilaisuuden myötäsynnyttämiä ristiriitoja ja ongelmia rakentavasti?
- Pystytäänkö tiimiin luomaan hyvä yhteishenki erilaisuuksista huolimatta?
- Tiedetäänkö tiimissä organisaation arvot?
- Mitkä ovat tiimin omat ja sen jäsenten arvot sekä kohtaavatko ne koko organisaation arvot?
- Pystyykö tiimi toimimaan yhteistyössä, vaikka sen jäsenten arvot ovat erilaisia?

On parempi edetä tiimissä pienin askelin ja tehdä korjausliikkeitä kuin harpata liikaa kerralla. Tiimiytymistä aloitettaessa on tärkeää saada heti alussa ja säännöllisin väliajoin riittävästi onnistumisia. Jos alkuun ei saada riittävästi onnistumisia, se alkaa vaikuttaa asenteisiin. (Spiik 1999, 96.)

Tiimin jäsenten väliset ongelmat voivat johtua monista syistä. Usein syynä ongelmille voi olla ns. hankala jäsen. Jos ongelma haittaa tiimityöskentelyä ja se näkyy tiimin tuloksessa, asialle pitää tehdä jotain. Samoin asiaan pitää puuttua, jos se selkeästi vaikuttaa tiimin ilmapiiriin. Ongelmien ratkaisemiseen ei ole olemassa mitään tiettyä kaavaa, vaan ongelmien hoidon täytyy olla aina tapauskohtaista. Ongelman ratkaisulle pitää asettaa tavoite. Mitä nopeammin ongelmaan puututaan, sitä helpommin sille saadaan

ratkaisu. Ongelman ratkaisuun voidaan käyttää seuraavia toimenpiteitä ja mielellään esitetyssä järjestyksessä (Spiik 1999, 101-105.):

- keskustelu kahden kesken
- keskustelu jonkun muun tiimiläisen avulla
- pyydetään tiimiohjaaja apuun
- keskustellaan asiasta tiimipalaverissa
- pyydetään esimiestä apuun
- pyydetään asiantuntija-apua organisaation sisältä
- pyydetään asiantuntija-apua organisaation ulkopuolelta
- yhteistoiminta-/tiimivalmennusta koko ryhmälle
- siirto muihin tehtäviin
- irtisanominen.

6.3.4 Tiimitoiminnan arviointi

ICT-tiimin kesken on keskusteltu siitäkin, kuinka tiimin toimintaa arvioidaan jatkossa. Arvioimalla toimintaa saadaan nopeammin käsitys siitä, onko kyseessä vain jonkinlainen yhdessä työskentelevä työryhmä vai oikeasti toimiva tiimi. Pohdittavat asiat on jaoteltu erilaisten otsikoiden alle. Seuraavaksi on esitetty asioita, joilla arvioidaan tiimin toimivuutta ja kehitystasetta.

Johtaminen (Spiik 1999, 176-177):

- Kuka suunnittelee ja ohjaa tiimin työskentelyä? Eli toimiiko tiimi itseohjautuvasti vai kertooko esimies mitä töitä tehdään ja miten?
- Kuka antaa palautetta tiimin toiminnasta, onko se esimies vai pystyykö tiimi antamaan tiimille ja sen yksilöille palautetta niin, että kaikki tiimiläiset osallistuvat siihen?
- Kuinka näkyvästi esimiehen toiminta näkyy tiimissä? Varsinkin kun tiimille tulee ongelmia, niin kuinka hyvin tiimi pystyy ne sisällään hoitamaan?
- Kuinka toimivia tiimipalaverit ovat?
- Onko tiimin johtaminen käskevää ja valvovaa vai kannustavaa ja ohjaavaa?

Organisaatiossa toimiminen (Spiik 1999, 177-178):

- Onko ryhmä määrätty toimimaan vai onko sillä ollut sisäinen tarve syntyä?

- Onko jokaisella tiimiläisellä tarkkaan määritellyt vastuualueet vai vaihdellaanko töitä joustavasti, jolloin moniammatillisuus kasvaa?
- Pystyykö tiimi määrittelemään omia pelisääntöjään tiimin sisällä toimiessaan vai tulevatko kaikki pelisäännöt organisaatiosta?
- Onko tiimin työskentelylle pystytty määrittelemään toimivat mittarit organisaation taholta?

Tiimin tavoitteet ja viestintä (Spiik 1999, 178):

- Saneleeko esimies tavoitteet vai pystyykö tiimi määrittelemään ne itse vastualueensa pohjalta?
- Salaillaanko tiimissä tietoa vai onko se avoimesti kaikkien saatavilla?
- Onko kommunikointi sekavaa, eli esiintyykö siellä huhuja ja juoruja vai onko se avointa ja suoraa?
- Etsitäänkö ongelmatilanteissa syyllisiä vai halutaanko ratkaista ongelma? Eli Väinö Linnan Väinö Koskelan suuhun kirjoittamien sanojen mukaan: *"Ei tässä syyllisiä kaivata vaan Lahtista ja konekivääriä."*
- Piilotellaanko virheitä vai halutaanko ne tietää, jotta ne voitaisiin korjata ja ottaa niistä opiksi?

Tiimiläisten sisäiset suhteet (Spiik 1999, 178-180):

- Onko tiimissä näkyviä ja näkymättömiä ristiriitoja ja pystyykö tiimi sopimaan ne sisällään vai kuinka herkästi tarvitaan esimiehen apua?
- Luottavatko tiimiläiset toisiinsa ja pystyvätkö he keskustelemaan avoimesti vai tarvitaanko keskusteluihin esimiestä?
- Kuinka luonnollista toisten auttaminen on?
- Kuinka avoimesti ja tasapuolisesti tiiminvetäjä toimii?
- Kuinka tasavertaisia tiimiläiset keskenään ovat?
- Kuinka hyvin tiimissä arvostetaan ja osataan hyödyntää erilaisuutta tai esiintyykö tiimissä "pomottamista"?
- Kuinka vahva tiimin yhteishenki ja yhteen hiileen puhaltaminen on ja kuinka hyvin se kestää ristiriitoja?
- Kuinka avoimesti erilaisia tunteita tiimissä pystytään ilmaisemaan muita loukkaamatta?

Tiimin vastuu ja kehittyminen (Spiik 1999, 180-181):

- Kuinka usein ja monitahoisesti kehitymisideoita tuodaan esille?
- Kannustetaanko toisia ideoimaan ja kuunnellaanko kaikkien ideoita?
- Kuinka hyvin osataan tehdä tiimipäätöksiä ja kuinka hyvin niihin sitoudutaan?
- Kuinka hyvin sovituista asioista pidetään kiinni?
- Kuinka hyvin tiimiläiset kantavat vastuuta koko tiimin tehtäväalueesta ja omista tehtävistään?
- Pystyykö tiimi kyseenalaistamaan omaa toimintaansa ja kuinka pitkäjänteisesti se pystyy kehittämään itseään.
- Koulutetaanko tiimiä pitkäjänteisesti ja onko elinikäinen oppiminen tiimissä sisäinen arvo?
- Kuinka vahvasti tiimissä tuetaan toisia?

Edellä olevista asioista tullaan keskustelemaan ICT:n tiimipalavereissa tulevaisuudessa. Kysymyksistä voidaan keskustella yleisesti tai sitten kysymyksiin voidaan vastata ensin henkilökohtaisesti ja pisteyttää niitä esimerkiksi viidellä arvosanalla tyyliin -2, -1, 0 +1 ja +2. Pohdinnan jälkeen nostetaan yksi tai muutama käsitellyistä kysymyksistä kehityskohteiksi. Kehityskohteeksi kannattaa valita sellainen asia, mikä on tiimin tuloksen kannalta oleellinen. Kehitettävä asia pyritään pilkkomaan pienempiin osiin, mikäli se on mahdollista. Kehityskohteesta etsitään toimivat asiat ja ne mitkä kaipaavat parannusta. Etsitään yhdessä parannuskeinoja ja sovitaan niiden toteuttamisesta. Parannuksille on hyvä määritellä tavoite, suunnitelma tavoitteen toteuttamiseksi, nimetään vastuhenkilö sekä sovitaan aikataulusta ja seurannasta.

Kysymyssarjat on hyvä käydä läpi myöhemmin sovittuna ajankohtana. Kannattaa pitää riittävästi taukoa ennen uusintakysymyksiä, jotta parannusliikkeet ehtivät näkyä tiimin toiminnassa. Sopiva ajanjakso voisi olla noin puoli vuotta. Usein kehitettäessä yhtä sovittua asiaa, näkyvät tulokset myös muissa kohdissa. Parhaiten tämä näkyy yleisesti yhteishengen kohentumisena, jolla taas on positiivisia vaikutuksia lähes kaikkiin kysymyssarjassa käsiteltyihin asioihin.

Jos kysymyssarjoja uusittaessa tulos onkin huonompi kuin edellisellä kerralla tehtynä, se ei välttämättä tarkoita sitä, että tiimin toiminta olisi mennyt huonompaan suuntaan. Päinvastoin on saattanut käydä niin, että tiimin kehittyessä, ja jäsenten oppiessa arvioimaan itseään, tulee paljon kriittisemmäksi omaa toimintaansa kohtaan.

6.4 Kiltakoulutuksen toteuttaminen ICT:llä

Kun kiltakoulutusta aletaan toteuttaa, otetaan ICT-linjoilla erilaisia sähköisiä työkaluja käyttöön. Opiskelijat esimerkiksi pitävät opinnoistaan blogia, joka voi kattaa koko opiskeluajan tai sitten se voi sisältää jonkin projektin tai ryhmätyön. Oleellista on, että blogista välittyy se, mitä on tehty ja ennen kaikkea se, mitä on opittu.

ICT-ryhmien opetuksessa ajatuksena on, että viimeisen vuosikurssin opiskelijat, tai yleisesti opiskelijat, joiden opinnot ovat edenneet noin 2/3-osaan opiskeltavista ammattiaineista, suorittaisivat loput opintonsa niin, että heidän ohjaukseensa käytettäisiin pääsääntöisesti kognitiivista oppipoikamallia. Siinä on tarkoituksena, että opiskelija havainnoi ja harjoittelee alan asiantuntijan alaisuudessa ja sisäistää häneltä alalle ominaisen tavan työskennellä ja ajatella. Tällöin voidaan ajatella viimeisen opiskeluvuoden olevan eräänlaisen nivelvaiheen ennen siirtymistä työelämään.

Eri opetusryhmien ja vuosikurssien yhteistyötä lisätään erilaisilla projektitöillä, joista esimerkkinä LAN:en järjestäminen. Siinä tarvitaan paljon osaamista eri ammattiaineista:

- palvelimien konfigurointi
- kaapelointi
- tietokoneet
- tehonsyöttö
- projektiosaaminen
- tiedottaminen
- kahvilan tai vastaavan ylläpito
- yhteistyö muihin organisaatioihin (yritykset, AMK).

Jotta projektituntien toteuttaminen olisi käytännössä mahdollista, pitää lukujärjestyksissä olla varattuna aikaa niille. Projektituntien aikana paikalla ovat tietyt ryhmät ja opettajat ja siksi lukujärjestyksen laadinta- ja muokkaamismahdollisuus pitäisikin olla tiimeillä. Lukujärjestyksen laatimisen pohjana tulee olla opiskelijalähtöisyys eikä opettajien ja luokkatilojen resurssit.

6.5 Ongelmaperusteisen oppimisen käytännön toteuttaminen ICT:llä

Ongelmaperusteisessa opiskelussa oppimisympäristöt pitää luoda oman ammattialan todellisuutta vastaaviksi. Opiskelijat toimivat tiiminä tai ryhmänä yhteistyössä toistensa kanssa. Tässä kohtaa työtä käytetään nimitystä ryhmä, koska opiskelijoiden yhteisestä toiminnasta puuttuu elementtejä, jotta voitaisiin puhua vielä tiimistä. Ryhmää vetävää opiskelijaa kutsutaan tutoriksi. Tutoropiskelija toimii ryhmän työnjohtajana kantaen vastuun ryhmän toiminnasta. Muut opiskelijat toimivat työntekijöiden rooleissa. Ryhmän aloittaessa työskentelyään PBL:n mukaisesti, sen toiminnasta voidaan määritellä neljä eri vaihetta. Lähtökohtana ryhmän muodostumisen prosessi on tehty jo aiemmin. Ryhmän toimintaan kiinnitetään kuitenkin koko prosessin ajan suurta huomiota. Ryhmä täytyy aluksi perehdyttää ongelmaperusteiseen oppimiseen. (Opettajakillan kotisivut 2015; Poikolainen 2002, 168-195.)

Seuraavaksi on määritelty Tredun ICT-linjoille käytettäväksi toimintaohje ongelmaperusteiseen oppimiseen Poikelan (2002, 169-171) ja Opettajakillan (2015) ohjeita mukaillen:

1. Ongelmaan tutustuminen, ideointi ja oppimistavoitteiden määrittely:

Aluksi ryhmä tutustuu ongelmaan jaideoi siihen ratkaisua esimerkiksi aivoriihen avulla. Mitä työelämälähtöisempi ongelma on, sitä parempi. Yleisesti ratkaistavissa ongelmissa ei saa olla lähtötilanteessa liikaa yksityiskohtia. Ongelman pitäisi kuitenkin olla mahdollisimman selkeä, jotta opiskelijat pääsevät siihen hyvin kiinni. Käsiteltävä ongelma voidaan kuvata lyhyesti sanallisesti, kirjallisesti tai esimerkiksi videolla asiansa kertovan ”asiakkaan” avulla. Ongelman määrittelyssä on hyvä olla esillä myös avainsanoja, jotka liittyvät oleellisesti käsiteltävään aiheeseen. Ryhmä valitsee keskuudestaan itselleen sihteerin, joka kirjaa asiat ylös. Asiat on hyvä kirjata niin, että kaikki näkevät ne. Tärkeätä on huomioida, että tässä vaiheessa vasta ideoidaan ja pyritään olemaan luovia ja kritiikittömiä, jolloin aivoriihi tai vastaava työkalu toimisi mahdollisimman spontaanisti.

2. Ongelman jäsentäminen ja oppimistavoitteiden asettaminen:

Seuraavaksi jäsennetään ongelmaa aivoriihen tulosten perusteella ja määritellään kuinka ongelma ratkaistaan. Samalla määritellään oppimistavoitteet. Oppimistavoitteet määri-

tellään ryhmä- ja yksilökohtaisesti. Oppimistavoitteiden määrittelyyn kannattaa panostaa ja varata siihen riittävästi aikaa. Tätä vaihetta täytyy myös harjoitella riittävästi. Oppimistavoitteet voivat täsmentyä ja muuttua prosessin aikana.

3. Itsenäinen opiskelu, uudelleen käsitteellistäminen ja vertaaminen alkutilanteeseen:

Opiskelijat hakevat ongelmaan aluksi taustatietoa. Kun taustatietoa on hankittu riittävästi, suoritetaan varsinainen tehtävä. Ryhmä määrittelee itse tehtävät asiat ja jakaa ne keskenään niin, että kaikki asiat tulee tehtyä. Kun varsinainen lähtöongelma/-tehtävä on selvitetty, verrataan lopputulosta alkutilanteeseen. Tässä vaiheessa pyritään tukemaan opiskelijoiden uuden sirpaletiedon integroimista vanhaan tietoon.

4. Arviointi ja vaiheiden yhteenveto:

Lopuksi ryhmä arvioi toimintaansa ja oppimistavoitteidensa saavuttamista. Opiskelijat miettivät ryhmänä ja yksilönä kehittämiskohteitaan ja niitä asioita jotka sujuivat hyvin. Ryhmän tuotoksena syntyy lopuksi blogi tai jokin muu sähköisessä muodossa oleva raportti. Samoin ryhmä arvioi koko prosessin onnistumista ja mitä opittiin PBL:n mukaisesta opiskelusta itsessään, eli kehittyivätkö oppimis- ja reflektointitaidot. Ohjaavan opettajan antama palaute eri vaiheiden onnistumisesta ja ryhmän toiminnasta on tärkeää. Toki arviointia ja palautteen antamista voi tehdä jokaisessa vaiheessa, jotta varmistetaan ryhmän toiminnan suunta oikeaksi, mutta siinä on aina vaarana, että puututaan liikaa ryhmän toimintaan. Ryhmän opettajalle antama avoin palaute on myös tärkeää, jotta voidaan tehdä tarvittavia korjausliikkeitä.

7 TULOKSET

Edellä esiin nostetut käytännön toimet esitellään alla taulukossa viisi. Siihen on koottu sekä jo tehdyt että vielä edessä olevat toiminnot ICT-linjojen tiimiytymisen ja kiltakoulun suhteen, ajankohdat toiminnalle ja toimijat. Ajankohdaksi on kirjattu vain toiminnon aloittamisen aika, mutta suurimmassa osassa toiminta jatkuu edelleen koko ajan. Taulukossa käytetään nimitystä tiimipalaverien aloittaminen, vaikka tätä kirjoitettaessa ei voi vielä puhua toimivasta ja itsenäisestä tiimistä. Ryhmäämme kuitenkin kutsutaan tiimiksi ja sen palavereja tiimipalavereiksi.

Tulevaisuudessa tapahtuvien asioiden onnistuminen ei aina ole pelkästään tiimin jäsenien toiminnasta kiinni. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi sellaiset resurssien käyttöön liittyvät asiat, joihin liittyy raha, ainakin niin kauan kun tiimi ei päätä omasta budjetistaan. Esimerkkinä tällaisesta on tiimikoulutusten aloittaminen tiimin kehittämiseksi. Tällaisissa kohdissa taulukkoon on laitettu realistinen toive siitä, koska kyseinen asia voisi toteutua.

ICT-tiimin kehittämisen tapah- tuma	Ajankohta	Toteuttaja(t)
Toive yhteistyön parantamisesta ICT-opettajien kesken	2000-luvun alusta lähtien	Sähköosaston koulu- tuspäällikkö ja ICT- tiimin jäsenet
Tiimin yhteisen toimintaympäris- tön suunnittelu	Kevät 2013	Sähköosaston koulu- tuspäällikkö ja ICT- tiimin jäsenet
Päätös ICT-tiimin tiimiytymisen parantamisesta	Syksy 2013	Sähköosaston koulu- tuspäällikkö ja ICT- tiimin jäsenet
Kunkin opettajan substanssi- osaamisen ja kehitystarpeiden kartoitus	Alkaen syksy 2013. Täsmennetään vuosittain	Sähköosaston koulu- tuspäällikkö ja ICT- tiimin jäsenet
Tiimipalaverien aloittaminen	Kevät 2014	ICT-tiimin jäsenet
Vastuualueiden jako tiimin sisäl-	Alkaen kevät 2014. Täsmennetään	ICT-tiimin jäsenet

lä ja opetettavien aiheiden ja ryhmien määrittely kullekin opettajalle	vuosittain	
Tiimin omien pelisääntöjen laa- timinen	Alkaen kevät 2014. Täsmennetään vuosittain	ICT-tiimin jäsenet
Tiimin yhteisten tavoitteiden määrittely	Alkaen kevät 2014. Täsmennetään vuosittain	ICT-tiimin jäsenet
Tiimin vastuiden, tehtävien, ta- voitteiden ja pelisääntöjen sovit- taminen Tredun toimintaan ja päämääriin.	Alkaen kevät 2014. Täsmennetään vuosittain	Sähköosaston koulu- tuspäällikkö ja ICT- tiimin jäsenet
YTO-aineiden niveltäminen ammattiaineiden opiskeluun.	Joitain kokeiluja syksyllä 2014. Muuton myötä YTO-aineiden opet- tajia vaihtunut. Uusien toiminta- mallien ja yhteistyön kehittämiseen haetaan henkilöitä lukuvuoden 2015-16 aikana	ICT-tiimin jäsenet sekä YTO-aineiden opettajia
Suunnitelma siitä, mitä asioita opetetaan kullekin ryhmälle ja missä vaiheessa	Vuosittain	Sähköosaston koulu- tuspäällikkö ja ICT- tiimin jäsenet
Erilaisten resurssien kuten lait- teistojen, ohjelmistot ym. yhteis- käyttö eri linjojen välillä	Alkaen kevät 2015	ICT-tiimin jäsenet
Opettajien asiantuntijuuden jako useammalle ryhmälle ja useam- man opettajan yhtäaikainen län- näolo	Alkaen kevät 2015	ICT-tiimin jäsenet
Tiimin oman budjetin laatiminen ja käyttö	Osittain toiminnassa keväällä 2015, mutta vaatii vielä paljon työtä	ICT-tiimin jäsenet
Erilaisten sähköisten työkalujen käyttäminen opiskelijoilla osana kiltakoulutusta	Elokuu 2015	ICT-tiimin jäsenet
Suunnitelma erityistä tukea tar- vitsevien opiskelijoiden parem- masta huomioimisesta.	Elokuu 2015	Asiasta vastaava tii- min jäsen

Ongelmaperustaisen opiskelun toteuttaminen.	Syyskuu 2015	ICT-tiimin jäsenet
Kiltakokeilut	Syyslukukausi 2015	ICT-tiimin jäsenet
Projektitöiden toteuttaminen kiltakoulumaisesti.	Talvi 2015-16	ICT-tiimin jäsenet
Resurssien määrittely tiimin kehittämistä varten.	Lukuvuosi 2015-16	Sähköosaston koulutuspäällikkö ja ICT-tiimin jäsenet
Tiimiläisten tiimivalmiuksien kartoitus.	Kevät 2016	ICT-tiimin jäsenet
Kyselyn toteuttaminen tiimipalaverien sujuvuudesta.	Kevät 2016	Asiasta vastaava tiimin jäsen
Tiimikoulutusten aloittaminen	Vuosi 2016	ICT-tiimin jäsenet
Tiimin omien lukujärjestysten ja lukuvuosisuunnitelmien tekeminen	Vuosi 2016	ICT-tiimin jäsenet
Tiimin toimivuuden kartoitus	Vuonna 2016	Asiasta vastaava tiimin jäsen
Mittareiden laatiminen tiimin toiminnalle.	Vuosi 2016	Sähköosaston koulutuspäällikkö ja ICT-tiimin jäsenet
Tiimikoulutukset eli tiimitaitojen opiskelu	Vuosi 2016	ICT-tiimin jäsenet
Kiltatoiminta käynnissä laajemmassa mittakaavassa	Syksy 206	ICT-tiimin jäsenet
ICT- tiimistä voidaan käyttää nimitystä oikea tiimi	Vuosi 2017	Sähköosaston koulutuspäällikkö ja ICT-tiimin jäsenet

Taulukko 5. Suunnitelma ICT-tiimin toiminnan toteutuksesta

8 YHTEENVETO

Opinnäytetyössä tehtiin konkreettinen suunnitelma Tredun sähköosaston ICT-linjojen opettajien yhteistyön kehittämiseksi tiimiytymisen avulla. Työssä suunniteltiin keinoja, kuinka tiimiytyminen aloitetaan ja kuinka siitä voidaan saada käytännössä toimiva tapa tehdä yhteistyötä osastollamme. Tiimiytymisen onnistuminen on kiinni loppujen lopuksi kuitenkin kaikkien ICT-linjojen opettajien sitoutumisesta siihen ja oppilaitoksemme johdon tuen määrästä.

Jotta tiimiytyminen onnistuisi ICT-linjoilla, kaipaammekin eniten Rauramon (2008, 17) käyttämään termiä ”työn imu” ja sen kohentumista kaikessa laajuudessaan. ICT-tiimin kaikilla opettajilla on työkokemusta opettajuudesta 15 – 30 vuoden välillä, joten on ymmärrettävää, että kunkin oma opetus on jollain tasolla urautunutta. Nykyinen kiire työssä ei ainakaan edesauta oman työnsä kehittämisessä. Tiimiytymisen ja kiltakoulukokeilujen myötä toivommekin itsellemme yksilöinä ja tiiminä uutta innostusta ja motivaatiota opetuksemme kehittämiseen. Opetusta kehittämällä saamme varmasti motivoituneempia opiskelijoita ja mahdollisuuksia tukea kaikkia opiskelijoita paremmin. Myös oma tunne- ja motivaatiotilamme tulevat varmasti paranemaan.

Tämän työn tekeminen jäsensi selkeästi nykyistä toimintaamme ICT-linjojen opetuksessa. Yhtenä tärkeänä antina työn tekemisestä oli tulevaisuuden mahdollisuuksien hahmottaminen. Ensi keväänä (2016) suunniteltaessa lukuvuoden 2016-17 lukuvuosisuunnitelmia, ajatuksena on alkaa tehdä tiimin sisällä tiimiimme liittyvät lukujärjestykset. Tällöin on tarkoitus toteuttaa laajemmin useamman opiskelijaluokan ja opettajan samoissa tiloissa tekemiä projekteja ja kiltakouluopetusta samoissa tiloissa.

Haasteena onkin tulevaisuudessa päästä tiiminä suunnittelemaan lukuvuosisuunnitelmat ja viikottaiset lukujärjestykset opettajille ja opetettaville ryhmille. Samoin oman budjetin ja erilaisten hankintojen määräysvalta pitäisi saada omalle tiimille. Uskon vakaasti meidän onnistuvan tavoitteessamme ainakin osittain. Toki toimintojemme nivouttaminen koko organisaatiomme toimintoihin on varmasti aluksi hankalaa. Tiimin täytyy joka tapauksessa toimia yhteistyössä koulutuspäällikön kanssa suunniteltaessa lukujärjestyksiä ja lukuvuosisuunnitelmia, koska toimintamme ei voi olla täysin irrallista muusta sähköosaston tai muun koulun toiminnasta. Toivommekin muiden linjojen kanssa mah-

dollisimman kattavaa yhteistyötä ja sitä kautta myös laajempien resurssien mahdollista hyödyntämistä.

Mikäli tiimiytyminen saadaan onnistumaan, ja sillä saadaan aikaiseksi jotain toimivia uusia konkreettisia toimintatapoja opetustyyliin, jaamme kokemuksiamme mielellämme muidenkin käyttöön. Ensisijainen tarkoitus on ollut kehittää oman tiimimme toimintaa ja opetusta, mutta jos tästä kehitystyöstä muutkin saavat ideoita oman työnsä ja toimintansa kehittämiseen, niin sitä on pidettävä pelkästään positiivisena asiana.

Tulevaisuuden tavoitteena on toimia ulospäin yhteistyökykyisenä tiiminä, joka suunnittelee sisäisen toimintansa mahdollisimman itsenäisesti. Useamman opettajan yhtäaikaista läsnäololla samoissa fyysisissä opetustiloissa mahdollistaa opiskelijoiden paremman yksilöllisen tukemisen. Tällöin opiskelijoiden opiskeluiden eteneminen voi tapahtua yksilöllisesti ja mahdollistaa esimerkiksi nopeamman valmistumisen. Samoin erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden henkilökohtaisten tarpeiden huomioiminen onnistuu paremmin. Näen tästä opinnäytetyöstä olevan hyötyvän opiskelijoiden, opettajien ja lopulta koko organisaatiomme.

Käytännön toimien kerääminen opinnäytetyöhön oli haastavaa. Kirjallisuutta ja muuta materiaalia löytyy varsinkin tiimiytymisestä varsin kattavasti, mutta ne ovat useimmiten varsin teoriapohjaisia. Usein teorian liittäminen käytäntöön on varsin hankalaa. Pyrin välttämään työssäni liian teoreettista näkökulmaa ja hainkin siihen selkeitä toimintamalleja ja esimerkkejä, joita olisi helppo soveltaa käytännössä tiimiytymistä ja kiltakoulutusta kehittäessämme. Varsinkin Spiikin kirjassa olevat käytännön neuvot ja vinkit tiimityön parantamiseksi koin hyvin kehittäviksi.

Tämän kehittämistyön keskeisiksi käsitteiksi muodostuivat tiimi, oppiva organisaatio ja kiltakoulutus.

Kaiken kaikkiaan tämän opinnäytetyön tekeminen oli erittäin palkitsevaa. Siinä pääsi kehittämään omaa työtään ja joutui vakavasti pohtimaan vanhoja pinttyneitä käytänteitään. Uusien mahdollisuuksien ja näkökulmien avautuminen omaa työtään ja varsinkin opettajuuteen liittyen lienevät tämän opinnäytetyön parasta antia minulle itselleni. Jo nyt tuntuu, että minulla on vielä paljon annettavaa työlleni, kuten sillä myös minulle.

LÄHTEET

Asentajakillan kotisivut n.d. Luettu 2.4.2015 sivuilta:

<http://asentajakilta.wikispaces.com/Asentajakilta+periaatteet>

Helakorpi, S. 2005. Kohti verkostoituvaa ja verkottuvaa koulutusta. Ammatillisen opettaja korkeakoulun julkaisuja 9/2005. Hämeenlinna. Hämeen ammattikorkeakoulu.

Helander, N. & Virtanen, P. 2014. Luentomateriaali 1. Luettu 1.3.2014 sivuilta:

http://tabula.tamk.fi/pluginfile.php/212443/mod_resource/content/1/YAMK%20BI%20L1%20YTIKO13.pdf

Huusko, L. 2007. Työpaikkana tiimi – Miten tiimi kasvaa vastuuseen. Edita Prima Oy, Helsinki 2007

Kiltakouluttajien kotisivut n.d. Luettu 23.3.2015 osoitteessa:

<http://www.kiltakoulut.fi/kiltakoulut>

Kiltaoppimisen nettisivut (Tapio Hanhिलамmin / Asentajakilta ja Jari Väikkysen Pintakilta) n.d. Luettu 24.3.2015 osoitteessa: <http://kiltapeda.blogspot.fi>

Kiltaoppimisen nettisivut tiimiytymisestä n.d. Luettu 23.3.2015 osoitteessa:

<http://kiltapeda.blogspot.fi/p/tiimioppiminen.html>

Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 3.10.2014 (787/2014). Luettu 29.12.2014 osoitteessa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980630>

Moilanen, T., Ojasalo, K. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. WSOYpro Oy, Helsinki 2009

Mäntylä, R. 2002. Yksin mutta yhdessä. Opettajat omaa työtä ja oppilaitoksen toimintaa kehittämässä. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy 2002

Mönkkönen, K. & Roos, S. 2009. Työyhteisötaidot. Oy UNIPress ab, Suomi 2009

Nummenmaa, A. R. ja Välijärvi, J. 2006. Opettajan työ ja oppiminen. Jyväskylän yliopistopaino, Jyväskylä 2006

Opettajakillan kotisivut n.d. Luettu 24.3.2015 osoitteessa:

<http://opettajakilta.weebly.com/ohjausmenetelmaumlt.html>

Opetushallituksen SWOT-analyysi n.d. Luettu 17.5.2013 osoitteessa:

http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/wbl-toi/menetelmia_ja_tyovalineita/swot-analyysi

OPETUSSUUNNITELMAN TUTKINTOKOHTAINEN OSA, TIETO- JA TIETOLIIKENNETEKNIIKAN PERUSTUTKINTO, 120ov ,Tieto- ja tietoliikennetekniikan koulutusohjelma, ICT-asentaja. n.d. Luettu 14.2.2015 osoitteessa:

https://fuusio.pirko.fi/fuusio/yhteiset/layouts/WordViewer.aspx?id=/fuusio/yhteiset/Opetussuunnitelma/Tredu%20ops%20tutkintokohtaiset%20osat/Tieto-%20ja%20tietoliikennetekniikka/OPS_Tredu_ICT_1.3_%2025.10.2013.doc&Source=https%3A%2F%2Ffuusio%2Epirko%2Efi%2Ffuusio%2Fyhteiset%2FOpetussuunnitelma%2FForms%2FAIItems%2Easpx%3FRootFolder%3D%252Ffuusio%252Fyhteiset%252FOpetussuunnitelma%252FTredu%2520ops%2520tutkintokohtaiset%2520osat%252FTieto%252D%2520ja%2520tietoliikennetekniikka&DefaultItemOpen=1

Pitkonen, M. & Rasila, M. 2009. Hyvä ryhmä, toimiva tiimi. Yrityskirjat Oy Helsinki 2009

Poikela, S. 2002. Ongelmaperustainen pedagogiikka ja tutorin osaaminen. Tampere 2003: Cityoffset Oy

Purhonen, A. 2004. Tiimiytymisvauhdin vaihtelu aikuiskoulutuskeskuksessa. Lisensiaatitutkimus. Tampereen yliopisto. Saatavissa:<http://tutkielmat.uta.fi/pdf/lisuri00018.pdf>.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.

Spiik, K-M. 1999. Tulokseen tiimityöllä. WS Bookwell Oy, Juva 2001

Tampereen seudun ammattiopisto Opetussuunnitelman nuorten koulutuksen yhteinen osa. 2013. n.d. Luettu 20.8.2014 osoitteessa:

https://omaareena.sharepoint.com/sites/henkilosto/tredu/opetussuunnitelmatyo/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc={F428E548-BEB5-47CC-9C74-34B89E179432}&file=Tredun%20opetussuunnitelman%20nuorten%20koulutuksen%20yhteinen%20osa%2012.8.2013.docx&action=default

Tampereen seudun ammattiopiston henkilöstölehti 2/2014. Oma Polku

Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta vuodelta 2014 (799/2014). n.d.
Luettu 29.12.2014 osoitteessa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20140799>